

ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ



BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Negativní jevy na pracovišti ve vybraném podniku

**Negative Phenomena in the Workplace in Selected
Company**

2023

LUCIE POMPOVÁ

Studijní program: Ekonomika a management

Vedoucí práce: PhDr. Lenka Emrová Ph.D.

POMPOVÁ LUCIE. *NEGATIVNÍ JEVY NA PRACOVIŠTI VE VYBRANÉM PODNIKU*. PRAHA: ČVUT
2023. BAKALÁŘSKÁ PRÁCE. ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE, MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Pompová** Jméno: **Lucie** Osobní číslo: **503115**
Fakulta/ústav: **Masarykův ústav vyšších studií**
Zadávající katedra/ústav: **Institut pedagogických a psychologických studií**
Studijní program: **Ekonomika a management**

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

Negativní jevy na pracovišti ve vybraném podniku

Název bakalářské práce anglicky:

Negative Phenomena in the Workplace in Selected Company

Pokyny pro vypracování:

Cílem bakalářské práce je analyzovat negativní jevy na konkrétním pracovišti. V teoretické části analyzovat mezilidské vztahy, konflikty a jednotlivé negativní jevy na pracovišti. V praktické části provést dotazníkové šetření ve stavební firmě Pozemní stavitelství Zlín a.s.; zhodnotit výsledky a navrhnout možnosti, jak předcházet a řešit zjištěné negativní jevy. Osnova: 1. Úvod 2. Teoretická část - charakteristika konfliktů, mezilidských vztahů a jednotlivých negativních jevů (mobbing, bossing, sexuální obtěžování, diskriminace...), prevence jejich vzniku 3. Praktická část – představení vybraného podniku, provedení dotazníkového šetření u pracovníků podniku, představení výsledků, návrhy na eliminaci a řešení negativních jevů. 4. Závěr

Seznam doporučené literatury:

BEDNÁŘ, Vojtěch a kol. Sociální vztahy v organizaci a jejich management. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4211-3.
DURRÉ, Linda. Jak přežít na intoxikovaném pracovišti. Praha: Práh, 2012. ISBN 978-80-7252-388-5.
ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie. 1. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-070-3.
HUBÁLEK, Michal, Martina ŠTĚPÁNKOVÁ a Ladislav ZAMBOJ. Trh práce a diskriminace. 1. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2862-3.
MCCONNON, Shay a Margaret. Jak řešit konflikty na pracovišti. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-3003-5.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

PhDr. Lenka Emrová Masarykův ústav vyšších studií ČVUT v Praze

Jméno a pracoviště druhé(ho) vedoucí(ho) nebo konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: **09.12.2022** Termín odevzdání bakalářské práce: **27.04.2023**

Platnost zadání bakalářské práce: _____

PhDr. Lenka Emrová
podpis vedoucí(ho) práce

doc. Ing. David Vaněček, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry

prof. PhDr. Vladimíra Dvořáková, CSc.
podpis děkane(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Studentka bere na vědomí, že je povinna vypracovat bakalářskou práci samostatně, bez cizí pomoci, s výjimkou poskytnutých konzultací. Seznam použité literatury, jiných pramenů a jmen konzultantů je třeba uvést v bakalářské práci.

Datum převzetí zadání

Podpis studentky

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracoval(a) samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citoval(a) a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V PRAZE DNE: 27. 4. 2023

PODPIS:

Poděkování

Ráda bych poděkovala své vedoucí práce paní PhDr. Lence Emrové, Ph.D. za její pomoc a odborné rady při vedení mé bakalářské práci. Poděkování patří také mé rodině a přátelům za jejich pomoc a podporu při celém mém studiu. Na závěr bych chtěla poděkovat všem respondentům mého dotazníkového šetření a firmě Pozemní stavitelství Zlín, a.s., že mi umožnila dotazníkové šetření provádět na jejich pracovišti.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá tématem negativních jevů na pracovišti, mezi které můžeme zařadit například mobbing, bossing, sexuální obtěžování či diskriminaci. Cílem této práce je popsat teorii těchto jevů a pochopit a vysvětlit zmíněné pojmy. Teoretická část je zaměřena na definici mezilidských vztahů na pracovišti, konfliktů, jednotlivých negativních jevů a následné zmínění prevence a možné právní ochrany. Praktická část je zaměřena na analýzu výsledků dotazníkového šetření provedené ve firmě Pozemní stavitelství Zlín, a.s., které bylo provedeno u 16 respondentů a hlavním cílem bylo zjištění rozdílů ve finančním ohodnocení a spokojenosti ve firmě mezi českými a zahraničními pracovníky.

Bylo zjištěno, že žádný z pracovníků firmy Pozemní stavitelství, a.s. se nikdy nesetkal s negativními jevy na pracovišti. Dále bylo zjištěno, že dle úvah a závěrů nedochází k značnému rozdílu ve finančním ohodnocení a spokojenosti ve firmě u českých a zahraničních pracovníků.

Klíčová slova

Mezilidské vztahy, Konflikty, Diskriminace, Mobbing, Bossing, Sexuální obtěžování.

Abstract

The bachelor's thesis deals with the topic of negative phenomena in the workplace, among which we can include, for example, mobbing, bossing, sexual harassment or discrimination. The aim of this work is to describe the theory of these phenomena and to understand and explain the mentioned concepts. The theoretical part is focused on the definition of interpersonal relations at the workplace, conflicts, individual negative phenomena and subsequent mention of prevention and possible legal protection. The practical part is focused on the analysis of the results of a questionnaire survey carried out in the company Pozemní stavitelství Zlín, a.s., which was conducted with 16 respondents and the main goal was to find out the differences in financial evaluation and satisfaction in the company between Czech and foreign workers.

It was found that none of the employees of Pozemní stavitelství, a.s. never encountered negative phenomena in the workplace. Furthermore, it was found that according to the considerations and conclusions, there is no significant difference in financial evaluation and satisfaction in the company between Czech and foreign workers.

Key words

Interpersonal relations, Conflicts, Discrimination, Mobbing, Bossing, Sexual harassment.

OBSAH

Úvod	9
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 Mezilidské vztahy na pracovišti.....	11
1.1 Dělení sociálních vztahů v organizaci	11
1.2 Management a sociální vztahy	13
2 Konflikty	14
2.1 Dělení konfliktů	14
2.1.1 Podle počtu zúčastněných osob	14
2.1.2 Podle psychologické charakteristiky	15
2.1.3 Konflikty mužů a konflikty žen	16
2.2 Fáze konfliktů	17
2.3 Řešení konfliktů	18
2.3.1 Kroky při řešení konfliktu	18
3 Negativní jevy na pracovišti	20
3.1 Mobbing	20
3.1.1 Znaky Mobbingu	20
3.1.2 Fáze Mobbingu	21
3.1.3 Mobbing versus Šikana	22
3.1.4 Statistiky Mobbingu	22
3.2 Bossing	24
3.2.1 Statistika Bossingu	24
3.3 Sexuální obtěžování	25
3.3.1 Obtěžování	25
3.3.2 Sexuální obtěžování	25
3.3.3 Hnutí MeToo	26
3.3.4 Statistiky sexuálního obtěžování	28
3.4 Diskriminace	29
3.4.1 Rovnost a diskriminace	29
3.4.2 Důvody diskriminace	29
3.4.3 Dělení diskriminace	30
3.4.4 Statistiky diskriminace	31
4 Prevence negativních jevů na pracovišti.....	33

4.1	Právní ochrana v České republice	33
4.2	Teambuilding	34
PRAKTICKÁ ČÁST		35
5	Negativní jevy na pracovišti ve vybraném podniku	36
5.1	Popis vybraného podniku	36
5.2	Cíle výzkumu a výzkumné otázky	36
5.3	Metody sběru dat a soubor dat	37
5.4	Metoda vyhodnocení dat	37
6	Výsledky výzkumu	38
7	Vyhodnocení výzkumných otázek	47
8	Návrhy a doporučení	50
Závěr		51
Seznam použité literatury		52
Seznam internetových zdrojů.....		53
Seznam obrázků.....		54
Seznam příloh		55

Úvod

Mobbing, bossing, diskriminace či sexuální obtěžování, souhrnně označovány jako negativní jevy na pracovišti, jsou velmi častým, ovšem stále málo diskutovaným problémem dnešní společnosti. I přes fakt, jak často k těmto jevům dle dat od výzkumných agentur dochází, je toto téma, ať už z hlediska zaměstnanců, tak i zaměstnavatelů, málo diskutováno a je na tento problém stále málo zaměřena pozornost.

Je důležité si uvědomit, kolik času v pracovním prostředí trávíme (až třetinu našeho života). I přes to, že se navzájem pracovníci mezi sebou liší a mají jiné cíle v životě, bezpochyby každý z nich by rád pracoval v prostředí, kde by se cítil bezpečně a mohl se plně soustředit na práci. Špatné vztahy na pracovišti a špatná komunikace může mít vliv a ohrozit úspěšný růst a provoz firmy či například komunikaci a fungování před zákazníkem. Je třeba si proto uvědomit důležitost dobrých vztahů na pracovišti a dobré komunikace, jak uvnitř, tak vně firmy, které mohou pomoci k postavení, růstu a celkovému fungování firmy.

První část práce je zaměřena na teorii mezilidských vztahů, konfliktů, jednotlivých negativních jevů a prevence jejich výskytu v pracovním prostředí. Hlavním cílem této části bylo jednotlivé pojmy vysvětlit, zjistit a popsat míru jejich výskytu a zjistit, jak je možné těmto jevům předcházet či je alespoň eliminovat.

Druhá část se zabývá vyhodnocením dotazníkového šetření provedeném ve stavební firmě Pozemní stavitelství Zlín, a.s. Toto šetření se zaměřuje na výskyt negativních jevů na pracovišti. Cílem této části bakalářské práce je určit, zda v podniku dochází k rozdílné spokojenosti v oblasti mezilidských vztahů mezi českými a zahraničními pracovníky. Dalším úkolem je zjistit výskyt negativních jevů na pracovišti a případně se pokusit navrhnout opatření na jejich eliminaci.

TEORETICKÁ ČÁST

1 MEZILIDSKÉ VZTAHY NA PRACOVIŠTI

Abychom si dokázali představit, jak jsou mezilidské vztahy na pracovišti důležité, je třeba si uvědomit, že třetinu produktivní části života člověk stráví v pracovním prostředí. Podstatné také je se zamyslet, jaký vztah máme k práci samotné a či nás baví nebo nikoli. Práce má totiž tendenci být brána jako jeden ze smyslů života, jako zdroj rozvoje osobnosti a také jako prostředek k uspokojení materiálních, sociálních i psychologických potřeb. A jelikož je člověk společenský tvor, je pro nás důležité patřit do skupiny či se nějakým jiným způsobem socializovat. Sociální vazby, které nás obklopují v zaměstnání, mají velký vliv na nás a naši celkovou spokojenost v pracovním procesu. (Bednář a kolektiv, 2013)

Sociální interakce – „Mezilidské vztahy a vzájemné vazby mezi lidmi vznikají a jsou realizovány formou sociálních interakcí. Jedná se o procesy, které mají podstatu ve vzájemném působení jednotlivce či skupiny na jiného jednotlivce či skupinu.“ (Bednář a kolektiv, 2013, s. 162)

Autor David Fontana se ve své publikaci Sociální dovednosti v praxi se věnuje obecným faktorům, které se spojují s dobrou profesní interakcí a odpovídají potřebě vzájemného kompromisu. Zmiňuje například důležitost prvního dojmu nebo důležitost akceptování toho, že každý člověk je jiný a je třeba náš přístup konkrétnímu člověku přizpůsobit. Uvádí také, že nikdy nemůžeme očekávat, že budeme mít vzájemné sympatie s každým. (Fontana, 2017)

1.1 Dělení sociálních vztahů v organizaci

V rámci pracovních vztahů existuje mnoho úrovní, na nichž mohou tyto vztahy probíhat, každá z těchto úrovní vyžaduje odlišný přístup. Neformální vztah s kolegy, s kterými přicházíme do kontaktu pouze okrajově, se velmi odlišují od vztahů s úzkými spolupracovníky, a ty se zase velice liší od vztahů s klienty či například managementem. (Fontana, 2017)

Autor David Fontana shrnuje úrovně pracovních vztahů následovně:

1. *úroveň: Okrajové vztahy* – Vztahy s lidmi, jejichž práce není s naší v přímém kontaktu.
2. *úroveň: Nadřízené vztahy* – Vztahy s lidmi, kteří pracují pod námi nebo se zodpovídají přímo nám.
3. *úroveň: Rovnocenné vztahy* – Vztahy s kolegy na stejné úrovni nebo s těmi, kteří vykonávají stejnou práci jako my.
4. *úroveň: Podřízené vztahy* – Vztahy s lidmi, kteří pracují nad námi nebo kterým se přímo zodpovídáme.
5. *úroveň: Vztahy s klienty* – Vztahy s lidmi, kteří jsou na nás profesně závislí.

Důležité je si uvědomit, že vztahy a přístupy nejsou na všech úrovních stejné. Dovednosti pro zvládnutí vztahů na 1. úrovni jsou daleko jednodušší než vztahy na vyšší úrovních. Uvádí se, že schopnost vycházet s lidmi na 1. úrovni je základním kamenem naší schopnosti fungovat na vyšších, složitějších úrovních. Dovednosti jako respekt vůči druhým, schopnost naslouchat, vyhnout se sporům

kvůli postavení či být upřímný a zásadový jsou cenné a důležité dovednosti ve vztahu k lidem na všech úrovních.

(Fontana, 2017)

Autor Vojtěch Bednář a kolektiv popisuje a rozděluje pracovní vztahy následovně:

- **Formální vztahy** – Formální vztahy jsou definovány firemní kulturou – jedná se o komplikovaný celek tvořený z mnoha prvků (například formální role), díky kterým vzniká jedinečné prostředí v každé organizaci, jeho sociální atmosféra a napomáhá tomu, jaké vztahy jsou zde utvářeny a jak se zde lidé cítí. Sociální vztahy vznikají mezi jednotlivými lidmi a pokud se vymění lidé v organizaci, začínají se vztahy tvořit od začátku. Firemní kultura ale funguje ve vztazích jako určitý neměnný prvek a vytváří prostředí, v němž se vztahy utvářejí. Ideální firemní kultura by měla například zajišťovat důvěru zaměstnanců v management, a naopak podněcovat k výkonům či podporovat inovace a iniciativu.

Formální vztahy jsou charakteristické tím, že jsou jednoznačně definovány vertikálně (nadřízený – podřízený) nebo horizontálně (kolegové), popřípadě určitým úkolem nebo kompetencí. Vztahy vznikají nezávisle na vůli lidí, kteří se jich účastní a nemají příliš možností na nich cokoliv měnit.

- **Neformální vztahy** – Neformální vztahy jsou nezávislé na formálních vztazích, vznikají a vyvíjejí se skutečnou interakcí mezi lidmi. Tyto vztahy nejsou nikde popsány a existují jen v myslích těch, kteří se vztahů bezprostředně účastní a pouze ti tyto vztahy dokáží charakterizovat. Neformální vztahy bývají často daleko silnější než vztahy formální.

- *Vztahy mezi nadřízenými a podřízenými* – Specifikem tohoto vztahu je určitý prvek dominance, kterou nadřízený nad podřízeným má, jedná se o vztah, který není symetrický, jak už z obecného hlediska, tak i z pohledu vnímání jednotlivými účastníky.

- *Vztahy mezi podřízenými navzájem* – Vztah je většinou symetrický – typické je především podobné postavení a společný zájem. Vztahy mohou být buď kooperativní, tedy založené na spolupráci, nebo kompetitivní, charakteristické soutěžením o společný zdroj (výplata, vztah k nadřízenému).

- *Vztahy mezi nadřízenými* – Vztahy mezi nadřízenými jsou velmi komplikované, jelikož nenesou zodpovědnost pouze za svou práci, ale také za své podřízené. Vztahy obsahují jak ty mezi jejich podřízenými, tak i vztahy k vyššímu managementu. Konflikty a neshody mohou být často způsobeny odlišným stylem řízení, například pokud manažer typu X, který se popisuje jako člověk orientovaný na pozitivní a otevřené vztahy s podřízenými, musí spolupracovat s manažerem typu Y, který preferuje striktní zadávání a plnění úkolů.

- *Vztahy mezi zaměstnanci společnosti a významnými cizinci* – Jedná se o vztahy mezi zaměstnanci společnosti a lidmi, kteří se nachází mimo firmu, ale mají velký vliv na vztahy uvnitř firmy. Tyto vztahy nejsou příliš časté a jako největší negativa se uvádí fakt, že se špatně poznávají, identifikují a velmi špatně ovlivňují, přitom vliv na chod firmy může být zásadní. Autor ve své publikaci uvádí příklad, kdy zaměstnanci pracovali na zakázce daleko od domova a vedení nad nimi nemělo neustálou kontrolu. Zadaný úkol byl plněn pomaleji a jinak, než bylo zadáno. Bylo zjištěno,

že na stejné zakázce pracuje také konkurenční společnost, kterou řídil bývalý zaměstnanec, který měl u svých bývalých podřízených stále velkou autoritu. Firma tak fakticky byla vedena konkurencí proti zájmům vlastní firmy.

- *Vztah firma – zákazník* – Vztah firmy se zákazníkem je základ celého podnikání a v podstatě základ existence podniku. Tento vztah se zásadně podílí na fungování podniku a dokáže přinášet přidanou hodnotu, a to zejména v případech, kdy se zákazník buduje dlouhodobou vzájemnou spoluprací.

- *Vztah majitelé – management* – Majitelé firem si najímají management z důvodu splnění jejich požadavků, řídil firmu dle jejich přání a dělal to, co majitelé požadují. Tento typ vztahu je jedním z nejsložitějších. Problémem tohoto vztahu je především fakt, že se management stává často samostatným výkonným subjektem, který ovládá firmu, pociťuje k ní vztah (někdy vztah hraničící s vlastnictvím).

(Bednář a kolektiv, 2013)

1.2 Management a sociální vztahy

Je třeba si uvědomit, že úkolem majitelů firem, manažerů a nadřízených je vybudovat firmu, kde vládne přátelská atmosféra, vzájemná podpora a všichni zaměstnanci se cítí potřební. Měly by být stanoveny náročné, ovšem dosažitelné cíle, zaměstnanci by měli být odměňováni za své úspěchy a měla by být oceňována jejich dobrá práce. „Komunikace, spolupráce a schopnost dosáhnout kompromisu, to jsou tři klíče, které odemykají dveře ke kooperaci.“ (Durré, 2012, s. 37) Důležitá je také flexibilita, pochopení pro druhé a snaha nalézat řešení, která vyhovují všem zúčastněným. Otevřená a čestná komunikace založená na důvěře je dalším klíčem ke kooperaci a k pocitu toho, aby se lidé ve firmě cítili bezpečně a docházelo k vyšší produktivitě, větší kreativitě, lepší spolupráci a ke stabilnějším a šťastnějším vztahům mezi spolupracovníky firmy i mezi managementem a jejich podřízenými. (Durré, 2012)

Úkolem managementu je tedy danou organizaci řídit, zajišťovat její správné fungování, dostatek zakázek a mnoho dalšího. Sociální vztahy na pracovišti nejsou měřitelné a nelze je ovládat a předpovídat formou například statistických dat, hodnot nebo čísel obecně, tak jak tomu může být u jiných faktorů v organizaci. Přesto jsou vztahy na pracovišti velmi klíčovým faktorem k úspěchu a fungování firmy. Vztahy na pracovišti stojí za celou řadou takzvaných fantomových krizí – „Stav, kdy firma selhává, ale ve světě exaktních měření nelze najít příčinu tohoto stavu.“ (Bednář a kolektiv, 2013, s. 43)

Udává se, že management vždy bude v takovém postavení, kdy bude svými podřízenými vnímán mimo svou sociální strukturu. Bude tedy stát současně uvnitř vztahů na úrovni týmů a kolektivů, ale zároveň i mimo ně. To managementu dává možnost nadhledu, kterou by, kdyby byl bezprostřední součástí skupiny pracovníků, neměl. To umožňuje sledovat a hodnotit procesy, ale snižuje možnosti do těchto procesů vstupovat – procesů se bezprostředně nezúčastníme, tudíž je nemůžeme ovlivňovat přímo, ale pouze změnou vnějších parametrů. (Bednář a kolektiv, 2013)

2 KONFLIKTY

„Každý z nás má své vlastní „okno“, kterým se dívá na svět, a toto okno je utvářeno naším postavením ve společnosti a místem v dějinách. Každý z nás má nějaké potřeby, které určují naše hodnoty a názory. Když nejsou tyto potřeby uspokojeny nebo když nám jsou odepírány, dostáváme se do konfliktu.“ (McConnon, 2009, s. 11)

Každý z nás je samozřejmě zcela odlišný, máme různé potřeby, zájmy, názory či preference. Je důležité si uvědomit, jak s těmito rozdíly naložíme – dovolíme jim, aby se staly zdrojem konfliktu, nebo naopak budeme rádi, že existují a budeme se je snažit pozitivním způsobem využívat? Konflikty jsou velkou ztrátou pro danou osobu, ale poškozují i firmu jako celek. Uvádí se, že manažeři stráví až 25 % času tím, že musí řešit konflikty, které nikomu neprospívají. O tolik méně mají poté produktivního času na práci. (McConnon, 2009)

Konflikty jsou tedy nedílnou součástí našich životů – byly, jsou a budou. Problém ovšem nevězí v tom, že se vyskytují, nýbrž v tom, jak je řešíme. Konflikty je možné řešit mnoha způsoby a je důležité se zamýšlet nad tím, v jakém duchu je řešíme. Lze je řešit v duchu přátelském či nepřátelském, tedy spoluprací či soupeřením. Pokud se někde objeví konflikt, je třeba do maximálně možné míry využít jeho pozitivní efekt a snažit se dělat vše pro to, aby měl co nejmenší negativní dopad. (Křivohlavý, 2008)

2.1 Dělení konfliktů

Konflikty na pracovišti lze rozdělit do několika skupin. Existuje mnoho různých dělení od mnoha autorů v závislosti na jejich úhlu pohledu na danou problematiku.

2.1.1 Podle počtu zúčastněných osob

- *Intrapersonální konflikt* – jedná se o vnitřní, osobní konflikt jedné osoby,
- *Interpersonální konflikt* – jedná se o konflikt, který probíhá mezi dvěma lidmi,
- *Skupinové konflikty* – konflikty, které probíhají uvnitř dané skupiny lidí,
- *Meziskupinové konflikty* – konflikty, které probíhají mezi dvěma skupinami lidí (Křivohlavý, 2008)

Autor Jiří Plamínek definuje typy konfliktů následovně:

- *Extrapersonální* – přímými účastníky extrapersonálního konfliktu nejsou lidé, ale ostatní živočichové či anorganické látky – autor uvádí jako příklad vpád horkého magmatu do chladné vody oceánu.
- *Interpersonální* – interpersonální konflikty se odehrávají mezi lidmi nebo mezi skupinami lidí, jedná se o situace, které jsou pro nás nejčastější a které si jako první vybavíme. Může se jednat o spory manželské, generační či například politické.

- *Intrapersonální* – jedná se o osobní konflikt jedince, kdy dochází k vnitřnímu konfliktu mezi postoji či hodnotami daného člověka. Může se jednat například o konflikt mezi úlohami, které jsou nám svěřovány a naším svědomím, nebo konflikt odlišných rolí, které za život hrajeme. (Plamínek, 2012)

2.1.2 Podle psychologické charakteristiky

V běžném životě nemají konflikty pouze jednu charakteristiku, ale jsou smíšeného typu, jedna charakteristika může dominovat nad ostatními. Podle toho dochází i k dělení konfliktů, v tomto případě je uvedeno dělení podle extrémní dominance dané psychologické charakteristiky:

- *Konflikt představ* – představy jsou základem našeho uvažování a velký vliv na představách má naše vnímání. Každý člověk vnímá a dívá se na danou věc jinak – vnímáme to, co potřebujeme = pravidlo zájmu, vede nás naše motivace. To rozhoduje o tom, čeho si všimneme a na základě čeho se formují naše představy, které jsou dále zpracovány a zkreslovány. Jedním faktorem zkreslování je právě naše očekávání – vytvoříme si představu a hledáme pouze potvrzení nebo vyvrácení našeho očekávání a o jiné věci či pohledy náš zájem příliš nejevíme. Na tvorbě představ působí mnoho odlišných vlivů, je tedy zřejmé a není se čemu divit, že představy lidí na stejné věci se často velmi odlišují.
- *Konflikt názorů* – názor se od představy odlišuje tím, že určitá představa je u názoru spojena přímo s naším hodnocením. Konflikty názorů jsou ve společnosti daleko více diskutovány než ostatní zmiňované konflikty. Autor jako vysvětlení uvádí, že jsou názory přijímány jako něco přirozenějšího než jiné rozdílnosti.

Konflikty v každodenním životě můžeme řešit několika způsoby, prvním způsobem může být dotázání se experta na danou problematiku. Dalším možným způsobem jsou normy, které máme ve společnosti zavedené – různé předpisy, nařízení či zákony, které jsou zavedeny právě pro tyto situace. Pokud se jedná o konflikt názorů mezi více lidmi, můžeme řešit konflikt hlasováním.

- *Konflikt postojů* – postoje můžeme definovat jako určitý osobní citový vztah, kterým vnímáme lidi, události a svět kolem nás. Jde o značně emocionálně nabitě situace, u nichž jsou lidé často citlivější na jevy kolem sebe, proto je řešení často složitější.

Na postoje člověka a jejich změny mohou mít dopad následující jevy: a) vliv různých charakteristik partnera, který má odlišný názor (vliv na změnu postoje) b) vliv druhu, charakteru a povahy sdělované zprávy (vliv na řešení konfliktu postojů) c) vliv sociálního prostředí – například mezi dvěma lidmi či účast lidí jako diváků – zaujímavějších rolí hodnotitelů nebo posuzovatelů (vliv na způsob řešení konfliktu postojů).

- *Konflikt zájmů* – jako klasický příklad konfliktu zájmů je uváděn souboj nebo duel. Jedná se o konflikt, při kterém se řeší situace ústupu ohledně určité věci či činnosti, jelikož věc/činnost může provádět pouze jeden. Jde o situace popisovány jako „*Dva chtějí totéž, avšak jen jeden to může dostat.*“ (Křivohlavý, 2008, s. 33) Uvádí se, že konflikty zájmů jsou považovány za nejtěžší a nejsložitější druhy konfliktů.

(Křivohlavý, 2008)

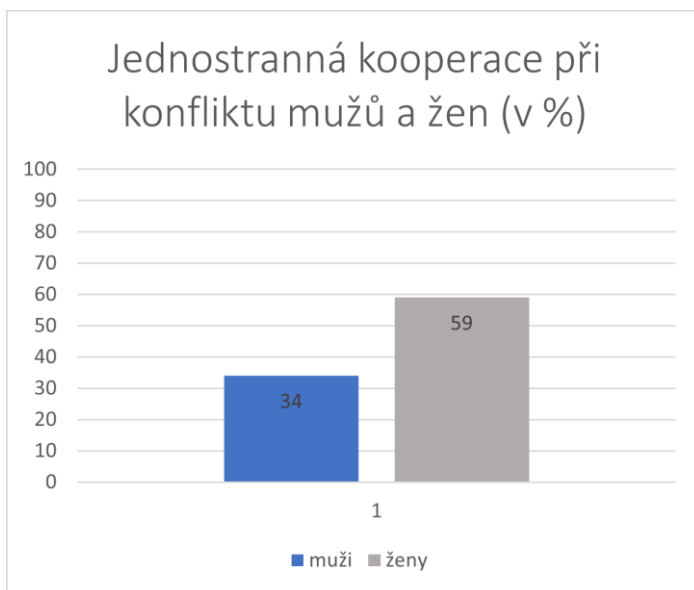
2.1.3 Konflikty mužů a konflikty žen

Je zřejmé a přirozené, že existují rozdíly mezi lidmi z hlediska pohlaví a způsobu chování a způsobu řešení konfliktních situací, který je pro dané pohlaví více či méně typické. Představíme si rozdílnosti v řešení konfliktních situací mezi muži a ženami podložené studii.

Americký psycholog a matematik *Anatol Rapoport* provedl jeden z nejrozsáhlejších pokusů, který se zabýval odlišností v řešení mezilidských konfliktů mezi muži a ženami. Jednalo se o rozsáhlý pokus s velkým množstvím pokusných osob, které byly rozděleny do tří pokusných skupin:

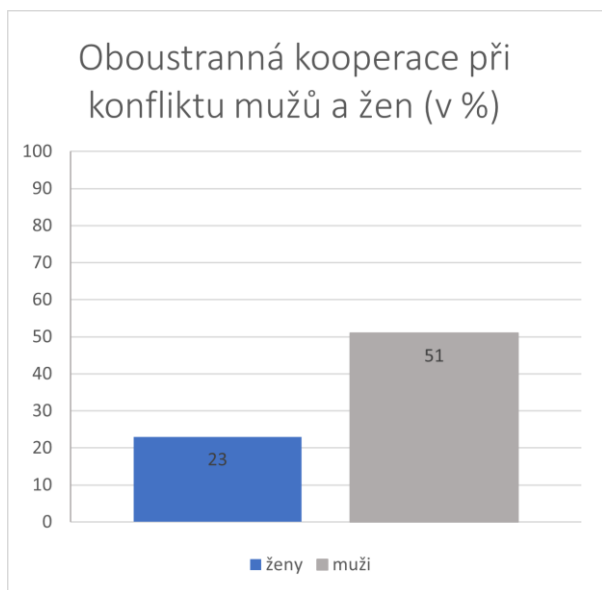
- 70 párů mužů,
- 70 párů žen,
- 70 smíšených párů – v každém páru jedna žena a jeden muž.

210 párů mělo za úkol řešit 300 konfliktních situací, jak složitějších, tak mírnějších. Dohromady tedy bylo analyzováno 126 000 dat týkajících se řešení mezilidských konfliktů. Zjištěny byly následující údaje, které jsou znázorněny v obrázcích číslo 1 a 2.



Obrázek 1: Jednostranná kooperace při konfliktu mužů a žen

Zdroj: Křivohlavý 2008



Obrázek 2: Oboustranná kooperace při konfliktu mužů a žen
Zdroj: Křivohlavý 2008

Výzkumem provedeným psychologem *Anatolem Rapoportem* byla jednoznačně zjištěna a prokázána vyšší úroveň spolupráce u mužů, než je tomu u žen. Výsledky výzkumu můžeme vidět v obrázcích 1 a 2, které jsou rozděleny z hlediska jednostranné a oboustranné kooperace a podle pohlaví.

(Křivohlavý, 2008)

2.2 Fáze konfliktu

Autorka Zuzana Svobodová uvádí, že konflikt nikdy nevzniká jen tak, ale vždy má určité fáze a vývoj. Fáze konfliktu znázorňuje jako oblouk, který je do fáze vrcholu znázorněn rostoucí šipkou a poté od fáze vrcholu klesající šipkou až do fáze klidu. Fáze autorka rozlišuje následovně:

- *klid a rovnováha,*
- *varovné signály a spouštěče,*
- *eskalace konfliktu,*
- *vrchol, destabilizace, střet,*
- *definování problému,*
- *hledání a nalézání řešení,*
- *obnovování rovnováhy,*
- *klid.*

Autorka dále zmiňuje, že následující fáze konfliktu představují vývoj konfliktu, který je úspěšně vyřešen. Pokud by nebyl řešen, došlo by i tak ke zklidněné fázi, ale nebyl by zcela vyřešen a představoval by takzvaný „latentní konflikt.“ (Svobodová, 2021, s. 19) Doporučuje věnovat velkou pozornost fázi spouštěčů a snažit se ji pochopit, jelikož zásah v této fázi může zabránit tomu, aby byl konflikt rozvinut. Problémem ovšem je, že spouštěčem může být prakticky cokoliv, co vyvolá konfliktní reakci člověka, je zcela individuální a je vnímán odlišně každým z nás. (Svobodová, 2021)

2.3 Řešení konfliktů

Autorka Olga Medlíková charakterizuje pojem spor a pojem problém, který je se sporem spojen. Spor je charakteristický tím, že není řešena věcná stránka, ale jsou řešeny lidské spory. Spor nemá řešení a jeho výsledkem je většinou hádka či dlouhodobě narušený vztah. Dle autorky je důležité identifikovat, zda se v konfliktu jedná o spor nebo o řešení problému. Konflikt, který řeší problém je důležitý a potřebný a vždy má konkrétní výstup, i když může jít o takzvanou „dohodu o nedohodě.“ (Medlíková, 2012)

„Dohoda o nedohodě“ může vypadat následovně:

„Nejsme schopni se dnes domluvit, ale sejdeme se zítra ve dvě hodiny opět zde s dalšími informacemi a dotáhneme to.“ (Medlíková, 2012. s. 28)

2.3.1 Kroky při řešení konfliktu

- *Identifikace spouštěčů* – autorka doporučuje si po každé konfliktní situaci vyjasnit, co spustilo konfliktní odpověď – tedy identifikovat spouštěč. Spouštěčem může být cokoli, čemu dovolíme, aby vyvolalo naši konfliktní reakci. Může se jednat o situaci v okolí (například hluk či horko), lidi (nepříjemná osoba v okolí, mnoho osob v okolí) či situace týkající se pouze dané osoby (aktuální zdravotní stav, nedostatek pohybu nebo emocionalita). Je důležité si uvědomit, že zásah ve fázi spouštěčů může odvrátit konflikt, proto je důležité umět identifikovat a pojmenovat spouštěče konfliktní situace.
- *Metoda reakce* – jako druhý krok je doporučováno si promyslet, jak příště vůči danému spouštěči reagovat, tedy metoda budoucího jednání. Je důležité, aby dané jednání a chování pro nás bylo přirozené, nikoliv aby se jednalo o pouhou doporučenou reakci, která nám nebude přirozená a blízká.
- *Zásah* – třetím krokem je zpětná vazba, tedy hodnocení nové reakce, kterou jsme vůči spouštěči použili. Hodnotíme její prospěšnost a to, jaké jsme při ní měli pocity. Pokud se metoda osvědčila, doporučuje se zařadit ji mezi možnosti, kterými by měl být konflikt řešen a jakým způsobem by mělo docházet k jeho předcházení.

(Medlíková, 2012)

Co se týče metody reakce a způsobu chování při konfliktních situacích, rozlišujeme tři základní způsoby. Člověk tyto způsoby zvládá všechny, ovšem je nastaven či vychováván především na jeden z nich. Jedná se o následující základní způsoby chování, které má člověk v genetické výbavě a které nazývané 3Ú. Tyto způsoby jsou v krizových situacích vlastní jak lidem, tak zvířatům. Jedná se o:

- *útok,*
- *únik,*
- *ústup.*

(Medlíková, 2012)

Autorka zmiňuje, že člověk své chování zdokonalil a vyvinul specificky lidské způsoby chování a reagování, které rozděluje následovně:

- *Pasivní* – „Proti své vůli podlehe okolí a lituje toho.“ (Medlíková, 2012, s. 29)
- *Manipulativní* – „Agrese například citovým vydíráním nebo zastřená (skrytá).“ (Medlíková, 2012, s. 29)
- *Asertivní* – „Jasná konverzace – aby druhý pochopil, oč se jedná.“ (Medlíková, 2012, s. 29)

3 NEGATIVNÍ JEVY NA PRACOVÍŠTI

Kapitola Negativní jevy na pracovišti se věnuje a popisuje jevy, se kterými se může zaměstnanec za svůj život v pracovním prostředí setkat. Budeme se zaměřovat na mobbing, bossing, sexuální obtěžování a diskriminaci, tedy na nejčastější jevy, se kterými se ve firmách setkáváme.

Jak již bylo dříve zmíněno, v pracovním prostředí stráví většina z nás třetinu svého života, proto je důležité se zde cítit bezpečně a šťastně. Je zřejmé, že se občas s konfliktem potkáme, ovšem pokud by k tomu mělo docházet cíleně, ve snaze druhého poškodit, pak je tato situace velkým problémem.

3.1 Mobbing

S pojmem šikana se pojí dva termíny – Bossing a Mobbing. Mobbingem, který označuje šikana mezi zaměstnanci, se budeme věnovat v této kapitole.

Termín Mobbing můžeme charakterizovat jako nepřátelskou a nemorální komunikaci v pracovním prostředí, která je pravidelně zaměřena na jednoho zaměstnance a dochází k opakovaným útokům na určitého zaměstnance ze strany šikanující osoby (nebo osob), kterou nazýváme mobber. Pro mobbing je typický jasně daný záměr diskriminovat nebo určitým způsobem šikanovat osobu (oběť) za účelem ji vyloučit z pracovního kolektivu daného podniku či ji poškodit nebo omezit pracovní růst. Častou příčinou bývají obavy šikanující osoby z konkurence nebo závist. (Tomšej, 2020, s. 124)

Je zřejmé, že pokud spolu lidé pracují delší dobu, dochází často k neshodám, zaujatosti či třenicím. Tyto typy konfliktů, které jsou zcela běžné, nevyvolávají žádné obavy a patří do každodenního jednotvárného pracovního života. Obavy vyvolávají takové konflikty, které systematicky, cíleně, často a protiprávně zasahují do pracovního i osobního života druhého člověka. (Kratz, 2005)

Autor Hanz-Jürgen Kratz definuje termín mobbing následovně:

„Mobbing je řada negativních komunikativních jednání, jichž se dopouští jednotlivec nebo několik osob vůči určitému člověku po delší dobu (nejméně půl roku a alespoň jednou týdně).“ (Kratz, 2005, s. 16)

3.1.1 Znaky Mobbingu

Autorka Lenka Svobodová definuje znaky charakterizující mobbing. Tyto znaky zahrnují:

- *Nezanechávání stop* – mobbing je charakteristický svou nenápadností, nezanecháváním stop a svou dlouhodobostí. Tento druh násilí se na oběti obvykle podepíše až po delší době a následky často nejsou spojovány s mobbingem, jelikož je charakteristický právě svou rafinovaností a skrytostí, díky čemuž může být daleko nebezpečnější než jiné formy násilí, které jsou již na první pohled viditelné.
- *Skrytost* – dalším typickým znakem mobbingu je skrytost – jde o nenápadné a pozvolné útoky. Mobber své násilí nikdy neprovádí přímo, jelikož nechce být přistižen a tím ztratit svou převahu, místo toho násilí veřejně nezmiňuje a potají sleduje, jak je oběť psychicky ničena a postupně odtlačována z pracovního kolektivu.

„Mobber rozhodně nebude útočit veřejně, ale bude volit skryté techniky, které mohou jednotlivě vypadat jako pouhé náhody či běžné konflikty. Ve skutečnosti však mají ničivou sílu.“ (Svobodová, 2008, s. 28)

- *Zákeřnost* – mezi největší zákeřnosti zcela jistě patří dlouhodobost a skrytost, jelikož působí jako zcela normální každodenní neshody v pracovním prostředí. Navenek často působí jako neškodné a náhodné útoky, ve skutečnosti jde o nebezpečný, promyšlený jev, který ohrožuje zdraví i život oběti.

- *Nebezpečnost* – mobbing je velmi nebezpečný jev, který ovlivňuje každodenní práci oběti – kvůli stresu a napětí, které působí na oběť, dochází ke snižování pozornosti, mění se motivace a postoj k práci, klesá soustředěnost a dochází ke ztrátě zájmu.

(Svobodová, 2008)

3.1.2 Fáze Mobbingu

Jelikož je klíčovým faktorem mobbingu dlouhodobost, můžeme mobbing označit za určitý proces, který má stádia, jimiž si oběť projde. Fáze mobbingu lze rozdělit dle *Leymannova modelu*, to na čtyři stádia:

- *1. fáze* – v první fázi dochází na pracovišti ke konfliktu, který se ovšem nijak významně neřeší, jelikož se vyskytuje běžně a je dán například rozdílnými názory, zkušenostmi či hodnotami. Pokud nedojde k jeho urovnání, může se stát, že dojde k prosazení silnějšího, který využije svou převahu – může se jednat o nadřazenost či kupříkladu extrovertní povahu. Je zřejmé, že potencionální agresor svou nadřazenost vycítí a má možnost danou osobu nějakým způsobem vyřadit z pracovního procesu nebo zamezit jejímu kariernímu růstu. Z této příčiny může obyčejný konflikt přerůst v mobbing.

- *2. fáze* – pro druhou fázi je typický psychický teror vůči oběti, kvůli tomu můžeme mobbing a mobbera identifikovat již v této fázi. Psychický teror spočívá v útocích, jako jsou výsměch, veřejné zesměšňování života oběti, přehlížení její přítomnosti či nasazení viru do počítače oběti s cílem vymazat určitá data a snížit pracovní tempo. Útoky mají za cíl ztěžovat oběti život, vytěsnit ji z pracovního kolektivu a znemožnit její práci.

- *3. fáze* – kvůli pravidelným útokům mobbera je třetí fáze charakteristická snížením pracovní výkonnosti a psychosomatickými obtížemi oběti (například poruchy spánku a koncentrace). Oběť se již nachází na okraji pracovního kolektivu, typický je také úmysl firmy tuto situaci řešit – na oběť je tlačeno, aby zvýšila své pracovní tempo a své pracovní schopnosti.

- *4. fáze* – pro čtvrtou fázi je charakteristické vyloučení oběti z pracovního prostředí či z boje o karierní postup. Oběť se buď z pracovního prostředí stáhne sama a podá výpověď, nebo je jí dána výpověď z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků a poklesu pracovních schopností.

(Šimečková, Jordánová, 2015)

3.1.3 Mobbing versus Šikana

Mnoho lidí termíny Mobbing a Šikana zaměňuje a myslí si, že vyjadřují totožnou věc, ovšem mezi těmito termíny je několik odlišností. Oba termíny vyjadřují určité násilí, jehož cílem je ublížit druhé osobě a ukázat útočnickou převahu.

Odlišnosti jsou především v prostředí, kde se násilí odehrává, způsobu agrese a konkrétních dopadech na oběť násilí. Mobbing se odehrává převážně mezi dospělými v pracovním prostředí, naopak pro šikana jsou typické prostředí jako armáda či škola, tedy společenství s menším hierarchickým uspořádáním. Další rozdílnost nacházíme v tom, že šikana je více viditelná, často doprovázena fyzickým násilím a oběti způsobuje okamžité a zřejmé utrpení. Mobbing je typický svou dlouhodobostí a nižším výskytem fyzického násilí. Většinou bývá spíše skrytý a rafinovanější.

(Svobodová, 2008)

3.1.4 Statistiky Mobbingu

První reprezentativní zpráva o mobbingu vydaná Spolkovým úřadem ochrany práce a pracovního lékařství udává následující údaje:

„Šikaně je v Německu vystaveno 2,7 %, tedy více než 800 000 pracovníků.“

„V přepočtu na délku výdělečné činnosti byla v Německu v průběhu zaměstnání alespoň jednou šikanována přibližně každá devátá osoba v produktivním věku.“

„Asi 20 % sebevražd v Německu lze přičíst na vrub mobbingu.“

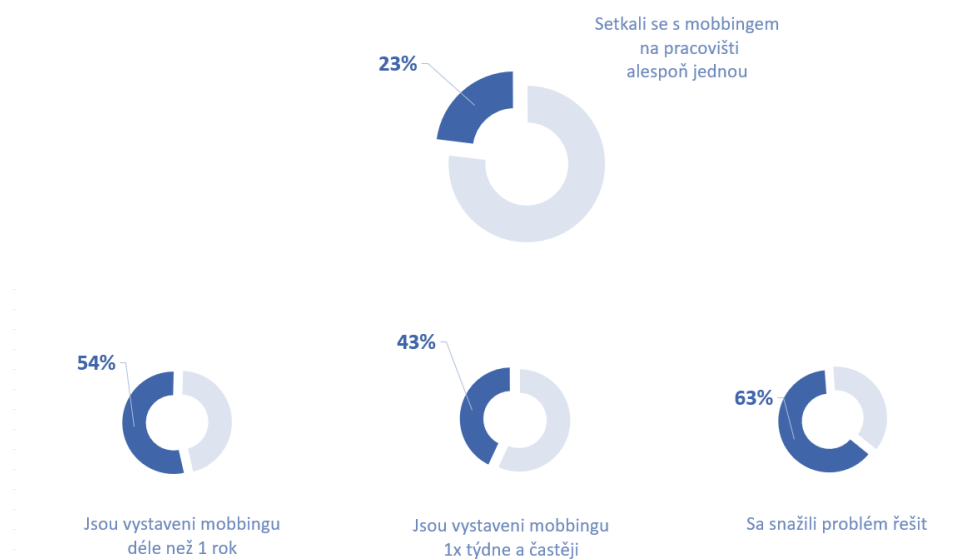
„Z druhého evropského výzkumu věnovaného pracovním podmínkám vyplývá, že 8 % (12 milionů) všech zaměstnanců v EU je vystaveno zastrašování a šikanování.“ (Kratz, 2005, s. 11-12)

Autorka Lenka Svobodová udává ve své publikaci následující statistiky týkající se výskytu mobbingu pocházejících z výzkumu v České republice v roce 2007:

„Osobní zkušenosti se šikanou na pracovišti má v současné době 16 % populace starší 14 let.“

„Více než čtvrtina postižených je některé z forem mobbingu vystavována alespoň jednou týdně, téměř polovina všech (45 %) pak po dobu delší než jeden rok.“ (Svobodová, 2008, s. 21 —22)

Výzkum provedený agenturou STEM/MARK v roce 2015 uvádí následující údaje:



Obrázek 3: Výskyt mobbingu na pracovišti v ČR

Zdroj: Výsledky výzkumu agentury, 2015

3.2 Bossing

Pojem bossing pojmenovává systematickou šikanu ze strany vedoucího pracovníka. Co se týče forem útoků a průběhu tohoto typu šikany, je téměř totožná s mobbingem, bossing je možné nazvat jako tzv. „vertikální mobbing.“ (Šimečková, Jordánová, 2015, s. 20) Bossing ovšem může být nebezpečnější kvůli tomu, že šikanující osoba (vedoucí pracovník) má mnohem více prostředků, které má možnost použít vzhledem ke svému postavení.

Šikana tak může mít podobu přidělování nesmyslných, nesplnitelných úkolů či úkolů, které nesouvisí s pracovní náplní oběti. Typická je snaha o naprostou izolaci oběti od ostatních kolegů nebo o nutnost toho, aby oběť cokoliv, byť bezvýznamné rozhodnutí, konzultovala s vedoucím pracovníkem (šikanující osobou) či ostatními kolegy. Zmiňované formy šikany jsou specifické pro bossing a jde o snahu zneužít postavení vedoucí osoby, jejíž motivací je to, aby oběť opustila pracoviště, aniž by musela být finančně kompenzována, nebo je motivem šikany pouhá touha vedoucí osoby ukazovat a zdůrazňovat oběti svou nadřazenost. (Šimečková, Jordánová, 2015)

Autorka Hubinková a kol. uvádí jako další příčiny bossingu především strach vedoucího pracovníka o pozici či například žárlivost na schopného a vzdělaného podřízeného, který pro něj představuje hrozbu. Vedoucí pracovník má často pocit, že ztrácí nad svými podřízenými kontrolu a bojí se, že ho mohou nějakým způsobem ohrozit. (Hubinková a kol., 2008)

Autor Bednář zmiňuje, že mezi normálním, (i když přísným a tvrdým) chováním nadřízeného a bossingem může být tenká hranice a občas je těžké poznat, co je ještě v pořádku a co již není, zvláště když v různých firmách a na různých pracovištích jsou odlišné standardy. Doporučuje používat vlastní intuici – když se cítíme osobně poníženi, přehnaně sledovaní, pravděpodobně jsme skutečně obětí bossingu. (Bednář, 2016)

Další z forem šikany na pracovišti definujeme pojmem staffing a projevuje se útoky podřízených zaměstnanců na vedoucího pracovníka s cílem vedoucího pracovníka poškodit a znemožnit. (Hubinková a kol. 2008) Dle výzkumů je staffing nejméně častou formou šikany, ke které dochází na pracovišti především kvůli tomu, že šikanující osoba nemá tolik prostředků, jak oběť (nadřízenou osobu) šikanovat. Na rozdíl od mobbingu a bossingu je tento typ šikany charakteristický tím, že dochází ke spiknutí podřízených vůči nadřízenému s cílem mu ztížit jeho vedoucí pozici či ho donutit opustit pracovní místo. (Šimečková, Jordánová, 2015)

3.2.1 Statistika Bossingu

Internetová stránka týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany udává následující údaje zprostředkované společností STEM/MARK:

„S pracovní šikanou má zkušenost přibližně čtvrtina zaměstnanců. Nejčastěji jsou oběťmi šikany ženy (27 %), pak teprve muži (19 %). Přibližně 43 % šikanovaných se s tímto jevem setkává alespoň jednou týdně, přičemž více jak 50 % zaměstnanců jsou šikaně vystavováni déle jak jeden rok. Zhruba tři pětiny zaměstnanců jsou šikanováni svým nadřízeným (bossing) a jedna čtvrtina pak kolegou (mobbing).“ (Bezpečnostpráce.info, 2018)

3.3 Sexuální obtěžování

„Sexuální obtěžování označuje velice nevhodné, vulgární chování, nevhodné poznámky týkající se intimní sféry člověka, fyzické obtěžování se sexuálním podtextem a pomlouvání ostatních kolegů s akcentem na jejich intimní sféru, která zpravidla vede k vytváření nesnesitelných pracovních podmínek.“ (Tomšej, 2020, s. 120), Usnesení Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 300/01

3.3.1 Obtěžování

Pojem obtěžování definuje nevyžádané chování, které je dané osobě nepříjemné. Antidiskriminační zákon uvádí znaky, které charakterizují obtěžování. Jedná se o následující znaky:

- Nežádoucí chování, které souvisí s některým z diskriminačních důvodů, který je buď zmíněn nebo je příčinou tohoto jednání. Může se jednat například o vulgární vtipy o orientaci pronášené k lesbické pracovníci či nevhodné vtipy o tom, že romský pracovník krade.
- Druhý znak by měl splňovat jednu ze dvou podmínek. Buď se jedná o chování, které má za cíl ponížit danou osobu a vytvářet nepřátelské a zastrašující prostředí, nebo jde o situaci, kdy oběť vnímá dané chování zaměstnavatele jako určitou podmínku pro rozhodnutí zaměstnavatele, která ovlivňuje její práva a povinnosti. Autor uvádí jako příklad situaci, při které nadřízený nutí pořízeného strpět velmi osobní chování kvůli blížícímu se ročnímu hodnocení, či kdy zaměstnanec se zdravotním postižením musí vykovávat neplacené přesčasy kvůli údajně nižší výkonnosti pod pohrůžkou, že jinak s ním bude pracovní poměr ukončen.

(Tomšej, 2020)

3.3.2 Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování je forma diskriminace na základě pohlaví a jedná se o nejčastější formu obtěžování. Může zahrnovat nevíтанé sexuální návrhy, žádosti o sexuální laskavosti či také urážlivé poznámky o pohlaví osoby. Obecně se jedná o obtěžování, které se opírá o rozdíly mezi pohlavími nebo má sexuální charakter. (Tomšej, 2020)

S problematikou sexuálního obtěžování se setkáváme téměř všude – ve školách, na pracovištích, ale i v rodinách. Kvůli sexuálnímu obtěžování vůči dospělým i vůči dětem byla v roce 1997 přijata *Deklarace sexuálních práv*, která vymezuje sexuální práva, jako jsou například:

- *právo na svobodu,*
- *právo na integritu a bezpečnost těla,*
- *právo na sexuální rovnost,*
- *právo na svobodné a odpovědné volby,*
- *právo svobodně se stýkat.*

(Hubinková a kol., 2008)

Co se týče sexuálního obtěžování na pracovišti, lidé se k němu často staví lhostejně a spíše je zajímají jiné problémy na pracovišti. Právní ochrana před sexuálním obtěžováním je velmi složitá, protože je obtížné určit, kdy se neškodné sexuální narážky a flirt stávají sexuálním obtěžováním. Dalším problémem je bezpochyby fakt, že oběti sexuálního obtěžování se se svým traumatickým zážitkem ve většině případů vyrovnávají sami, jelikož nechtějí být vystavovány traumatizujícímu zážitku v podobě zdlouhavého a obtížného procesu ze strany státních orgánů.

Obecně můžeme sexuální obtěžování na pracovišti definovat jako určitý proces, kdy vedoucí pracovník podmiňuje své rozhodnutí kontaktem, protislužbou v sexuální oblasti.

(Hubinková a kol., 2008)

K sexuálnímu obtěžování může docházet i za následujících okolností:

- *obětí i pachatelem sexuálního obtěžování může být žena i muž, osoby také mohou být stejného pohlaví,*
- *obětí nemusí být pouze obtěžovaná osoba, ale každý, koho se urážlivé chování dotkne,*
- *pachatelem sexuálního obtěžování v pracovním prostředí může být nadřízený oběti, podřízený oběti, zástupce zaměstnavatele, nadřízený v jiné oblasti i spolupracovník.*

(U.S. Equal Employment Opportunity Commission)

3.3.3 Hnutí MeToo

MeToo je společenské hnutí, které bojuje proti obtěžování převážně žen, ale i mužů. Příběhům obětí sexuálního obtěžování bylo věnováno množství pozornosti převážně v médiích. Mnoho obětí se odhodlalo veřejně mluvit o svých traumatech až po několika letech, mnohdy právě pod vlivem hnutí MeToo. Co se týče sexuálního obtěžování v České republice, je velmi málo případů, kdy se oběti sexuálního obtěžování domáhají svého práva a mnoho případů tedy zůstává nenahlášeno. Zmiňované hnutí se tento stav pokouší prolomit a snaží se podporovat oběti o svých traumatech hovořit a nahlásit je.

Autor Jakub Tomšej zmiňuje také vliv českého práva na nedostatečné nahlašování sexuálního obtěžování, jelikož je na obětech, aby dokazovaly, že k sexuálnímu obtěžování skutečně došlo, a proto musejí sdílet tuto skutečnost u soudu. (Tomšej, 2020)

Český psycholog Petr Šmolka udává, že data z anonymního výzkumu zaměřeného na výskyt sexuálního obtěžování jsou alarmující. Situaci kolem hnutí MeToo chválí a zvyšující pozornost schvaluje, jelikož oběti nejen že zažijí trauma, ale také se obávají toho, co je čeká, pokud se rozhodnou promluvit. Přeje si co nejméně nepotrestaných skutků, ale také co nejméně falešných nařčení, což ovšem vidí jako problematiku. K problematice zmiňuje „*Pokud povede (hnutí MeToo) k falešným nařčením ve snaze být zajímavá nebo vysoudit odškodnění tam, kde k ničemu nedošlo, pak bude její přínos hodně sporný.*“ (Šmolka Petr, iDNES.cz, 2017, s. 3)

Udává také následující:

„*S nějakou formou sexuálního obtěžování se setkala spousta žen, i někteří muži. A nejen to. Mnohdy to bylo v domácím prostředí, tedy tam, kde by se oběti měly cítit bezpečně.*“ (Šmolka Petr, iDNES.cz, 2017, s. 6)

Je zmiňováno, že Češky mají často tendenci vnímat nevhodné narážky a komentáře či určité doteky nikoli jako něco, co by narušovalo jejich intimitu, ale spíše jako gesto sympatií. To dokazuje následující tvrzení čtenářky zpravodajského portálu iDNES.cz a výsledky hlasování z roku 2017. (viz. Obrázek 4)

„Jsou ženy, které jsou vlastně rády, když jim někdo sahá na koleno, protože to znamená, že je o ně pořád ještě zájem.“ (čtenářka internetového zpravodajského portálu, iDNES.cz, 2017, s. 6)

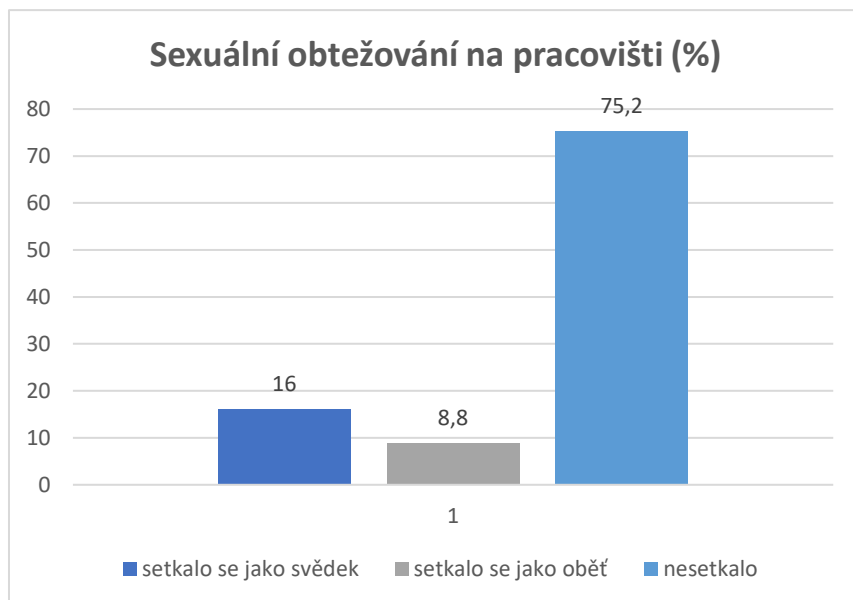


Obrázek 4: „Jak vnímáte sexuální narážky od přátel či kolegů?“

Převzato: Sexuolozka: MeToo je štvánice na muže, která se obrátí proti ženám [online]. In: . iDnes.cz, 2017, s. 10 [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/onadnes/vztahy/metoo-laura-janackova-petr-smolka-sexuolozka-sexuolog-sexualni-obtezovani-znasilneni.A171205_125418_vztahy-sex_jup

3.3.4 Statistiky Sexuálního obtěžování

Z šetření Sociologického ústavu Akademie věd ČR z roku 2005 vyplynuly následující údaje (viz Obrázek 5). Celkem 24, 8 % dotázaných se setkala se sexuálním obtěžováním na pracovišti – 8, 8 % z nich v roli oběti, 16 % v roli svědků. (EPRAVO.CZ, 2022)



Obrázek 5: Sexuální obtěžování na pracovišti. 2005

Zdroj: Sociologický ústav Akademie věd ČR, EPRAVO.CZ, 2022

Z šetření Úřadu vlády České republiky z roku 2016 vyplývá, že se na pracovišti či ve škole se sexuálním obtěžováním setkala jistě 9 % dotázaných, dalších 12 % dotázaných odpovědělo „možná“. (EPRAVO.CZ, 2022)

3.4 Diskriminace

„Pojem diskriminace se v různých diskusích objevuje často. Je spojen s řadou různých emocí i asociací. Zatímco někdo si s ním spojuje boj s předsudky a nezdůvodnitelnými nerovnostmi, jiní hovoří o nadvládě menšin a nutnosti ochrany „většinové“ části společnosti před účelovými nároky a obstrukčními postupy. Zatímco někteří se hlásí k zásadám diverzity a nebrání se odlišnostem, jiní v těchto hodnotách spatřují spíš důvod k obavám.“ (Tomšej, 2020, s. 9)

3.4.1 Rovnost a diskriminace

Ačkoliv se může zdát, že pojem rovnosti a diskriminace jsou téměř stejné, není tomu tak. Pojem rovnosti vystihuje mnohem více než jen zákaz diskriminace a tento pojem je tedy mnohem širší. (Tomšej, 2020)

Autor Jakub Tomšej ve své publikaci „Diskriminace na pracovišti“ popisuje, že rovnost a s ní spojená zásada rovnosti pochází z ideje prohlašující, že všichni lidé by měli mít stejné právo, aby s nimi bylo zacházeno rovným a spravedlivým způsobem v různých životních situacích a aby měli stejné příležitosti k uplatnění a mohli mít stejnou šanci na vedení kvalitního a šťastného života. (Tomšej, 2020)

Autorky E. Šiměčková a J. Jordánová uvádí, že význam slova diskriminace můžeme nejobecněji vysvětlit jako „rozlišování, činění rozdílů“ a původ vychází z latinského slova „*discriminare*.“ Původní význam slova neměl být brán jako negativní, jelikož obecně rozlišování neznamená okamžitě znevýhodnění či nerovné zacházení. Postupem času byl tomuto slovu přiřazen pouze negativní význam a charakterizuje takové rozlišování nebo znevýhodňování, které vede k porušení rovnosti a odehrává se v oblasti právních vztahů, kde je zakázáno. Je tedy zřejmé, že zásada zákazu diskriminace je úzce spjata se zásadou rovnosti. (Šiměčková, Jordánová, 2015)

3.4.2 Důvody diskriminace

Diskriminační důvody jsou určité charakteristiky. Pokud je s určitou osobou zacházeno nerovným, méně výhodným způsobem kvůli tomu, že daná osoba takovou charakteristiku vykazuje, jedná se o diskriminaci. (Šiměčková, Jordánová, 2015)

Diskriminační důvody mohou být definovány:

- *Rasa a etnický původ* – tyto dva pojmy je nutné rozlišovat. Rasa zahrnuje určitý souhrn biologických znaků, které se projevují na vzhledu člověka, etnický původ naopak zahrnuje kulturní a společenské znaky – například jazyk, kulturu či tradice.
- *Národnost* – pojem je spjat s tím, s jakým národem se dotyčný člověk identifikuje dle vlastního rozhodnutí. V praxi se často setkáváme s diskriminací na základě například ukrajinské národnosti.
- *Státní příslušnost* – jedná se o objektivně zjistitelnou informaci, kdy je daný člověk oficiálně hlášen jako příslušník určitého státu.
- *Pohlaví* – autorka Barbora Havelková se ve své publikaci zabývá rozdílem ve výši odměňování mezi muži a ženami. Uvádí, že průměrná výše měsíční mzdy žen dosahuje zhruba tří čtvrtin mzdy mužů. Také zmiňuje, že čím vyšší vzdělání, tím větší výdělkový rozdíl je – vysokoškolsky vzdělané ženy vydělávají průměrně 68 % mzdy vysokoškolsky vzdělaného muže. (Havelková, 2007)

- *Sexuální orientace* – diskriminace na základě homosexuální, případně bisexuální orientace. Transgender lidé jsou autorem řazeni mezi diskriminaci na základě pohlaví.
- *Věk* – existují výjimky, kdy u některých konkrétních profesí jsou preferovány osoby, které dosáhly profesní zralosti, nebo naopak, aby je právě tyto osoby nevykovoávaly. Příkladem může být například maximální věk 30 let pro přijetí hasiče do služby.
- *Zdravotní postižení*
- *Náboženské vyznání, víra a světový názor*

(Tomšej, 2020)

Autoři M. Hubálek, M. Štěpánková a L. Zambaj například důvody diskriminace uvádí a charakterizují následovně:

- *Diskriminace z důvodu věku* – autoři uvádí příklad týkající se přijímání do zaměstnání – na pozici ředitele odboru ve státní instituci byl vybrán mladší uchazeč s horšími kvalifikačními předpoklady a hlavním důvodem tohoto rozhodnutí byla skutečnost, že úřad “omlazuje” svou řídicí složku a doporučuje přijímat na vedoucí posty mladší zaměstnance.
- *Diskriminace z důvodu pohlaví* – žena ucházející se o místo ve firmě zajišťující mezinárodní nákladní dopravu má několikaletou zkušenost s řízením kamionů. Firmou je odmítnuta kvůli fyzicky náročné práci spojené s údržbou kamionu a také kvůli tomu, že firma upřednostňuje čistě mužský kolektiv.
- *Diskriminace z důvodu etnické příslušnosti* – uváděn je příklad uchazečky o zaměstnání v evidenci úřadu práce, které byla nalezena práce pomocné kuchařky ve veřejné jídelně. Zaměstnavatel odmítl ženu přijmout z důvodu jejího romského původu.
- *Diskriminace z důvodu zdravotního postižení*

(Hubálek, Štěpánková, Zambaj, 2008)

3.4.3 Dělení diskriminace

Nejčastěji je diskriminace dělena pouze na přímou a nepřímou. Pro komplexní a ucelený obraz je popsáno dělení De Schuttera, které je rozděleno do pěti jednání.

- *Diskriminace přímá* – diskriminace přímá je popisována následovně: s osobou je na základě určitého diskriminačního důvodu zacházeno méně příznivě, než by s ní bylo zacházeno, kdyby se daným diskriminačním důvodem (vymezeným v antidiskriminačním zákoně) nevyznačovala, a to ve srovnatelné situaci.
- *Diskriminace nepřímá* – diskriminace nepřímá je charakterizována: zdánlivě neutrální ustanovení či kritérium způsobí to, že je určitá osoba z diskriminačních důvodů znevýhodněna oproti ostatním. Nejedná se o chování vykazující znaky násilí nebo šikany, tak jak je tomu u diskriminace přímé. Obvykle se jedná o znevýhodňování menšin, které vychází z historie a z předsudků.

- *Obtěžování a sexuální obtěžování* – obtěžování je definováno následovně: „*Nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3 antiDZ (antidiskriminační zákon), jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo takové nežádoucí chování, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.*“ (Šimečková, Jordánová, 2015, s. 31)

Co se týče sexuálního obtěžování, jedná se o formu diskriminace na základě pohlaví, jelikož právě příslušnost k pohlaví je faktorem, kvůli kterému je osoba obtěžována. Jedná se o fyzické, verbální či neverbální obtěžování, při kterém dochází k nežádoucímu jednání, které má sexuální povahu. Může se jednat o rozesílání emailů se sexuálním podtextem, obtěžování formou sexuálních vtipů nebo návrhů či například poznámky týkající se intimní sféry.

- *Pokyn k diskriminaci, navádění k diskriminaci* – antidiskriminační zákon definuje pokyn a navádění k diskriminaci jako další formu diskriminace. Tyto pojmy je nutné rozlišovat. Pokyn k diskriminaci chápeme jako „*Chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby. Jedná se tak o zneužití vztahu nadřízenosti a podřízenosti.*“ (Šimečková, Jordánová, 2015, s. 35) Navádění k diskriminaci charakterizujeme jako chování osoby, která druhého podněcuje či přesvědčuje, aby diskriminoval třetí osobu. Chybí zde určitá podmínka vztahující se k podřízenosti/nadřízenosti.

- *Odmítnutí zaměstnavatele přijmout přiměřené opatření* – odmítnutí zaměstnavatele přijmout přiměřená opatření se týká diskriminačního důvodu kvůli zdravotnímu postižení. Charakterizujeme tuto situaci jako povinnost zaměstnavatele přijmout taková opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením stejná práva – například přizpůsobení pracovních prostorů, zařízení či pracovní doby. Platí tedy, že zaměstnavatel by měl porovnávat schopnosti uchazečů o pracovní pozici až ve chvíli po zohlednění schopností uchazeče se zdravotním postižením po zavedení přiměřeného opatření. (Šimečková, Jordánová, 2015)

Autor Jakub Tomšej rozděluje diskriminaci pouze jako přímou a nepřímou a charakterizuje je následovně:

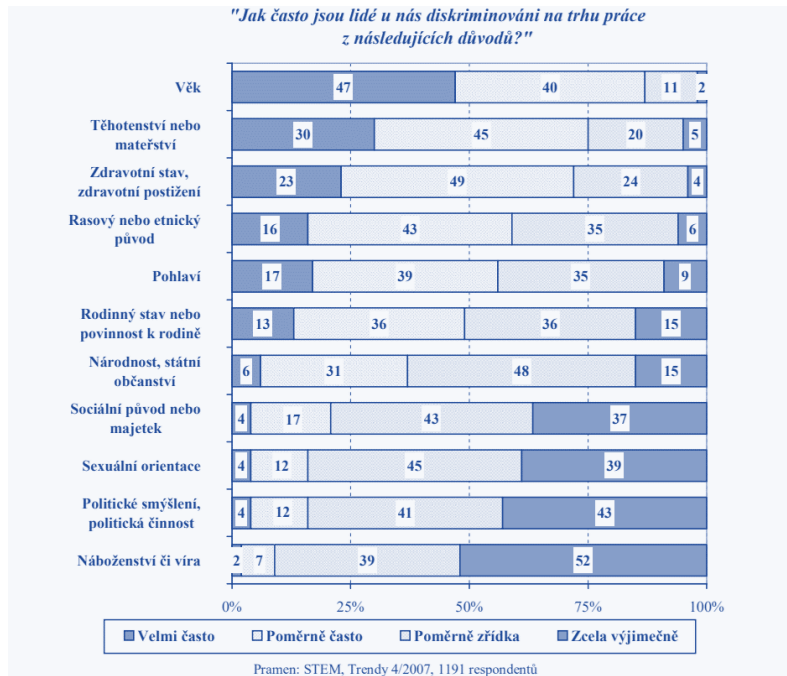
- *Diskriminace přímá* – diskriminace přímá je charakterizována tím, že diskriminační důvod je ukázán přímo a otevřeně. Autor jako příklad zmiňuje situaci, kdy zaměstnavatel vyhlásí, že kolektiv je výlučně mužský a nepřijme ani starší uchazeče, než je 50 let.
- *Diskriminace nepřímá* – nepřímá diskriminace je charakterizována tím, že zaměstnavatel použije neutrální důvod nebo opatření, které dopadne významně více na osoby, u nichž se vyskytuje nějaký z diskriminačních důvodů. Jde tedy o složitější situaci a je nutné posoudit, zda daný neutrální důvod či opatření je pro zaměstnavatele opravdu důležitý a plní zákonem daný účel, nebo zda jsou jím pouze určité osoby znevýhodňovány. (Tomšej, 2020)

3.4.4 Statistiky diskriminace

Ústav empirických výzkumů STEM provedl v roce 2007 výzkum týkající se diskriminace na pracovišti na reprezentativním vzorku České republiky. Výzkumu se zúčastnilo 1191 osob starších 18 let. Přesvědčení, že v České republice dochází v pracovním prostředí k diskriminaci, bylo silnější u žen, u kterých bylo o výskytu diskriminace přesvědčených 80 %, u mužů 70 %.

Bylo předloženo 11 oblastí, jestli si respondenti myslí, zda je daná oblast důvodem diskriminace na trhu práce. (Viz. Obrázek 6) Věk jako důvod diskriminace (odpověď Velmi často a Poměrně často) označilo nejvíce respondentů, celkem 87 %. Jako druhý nejvíce označovaný důvod diskriminace bylo uvedeno mateřství a těhotenství – 75 % a třetí zdravotní stav či postižení – 72 %.

(STEM, 2007)



Obrázek 6: „Jak často jsou lidé u nás diskriminováni na trhu práce z následujících důvodů?“

Převzato: Diskriminace na trhu práce [online]. In: . Praha: Ústav empirických výzkumů, z.ú., 2007, s. 4 [cit. 2023-01-02]. Dostupné z: <https://www.stem.cz/diskriminace-na-trhu-prace-973/>

4 Prevence negativních jevů na pracovišti

Prevence negativních jevů na pracovišti je velmi důležitá a snažit by se o ni firma měla několika možnými způsoby. Například pomocí teambuildingových aktivit, které mají za cíl zlepšit a zkvalitnit vztahy v pracovním kolektivu a jsou organizovány převážně externě, ale i interně. Další důležitým způsobem je práce manažerů a vedoucích pracovníků, kteří by měli podporovat každodenní budování dobrých vztahů na pracovišti.

Negativní jevy na pracovišti jsou v České republice pod právní ochranou a jsou upraveny například Listinou základních práv a svobod či Zákoníkem práce.

Autorka Lenka Svobodová uvádí, že aby bylo konfliktům zabráněno je třeba, aby v čele firmy stál člověk, který nejen umí řídit a vést lidi, ale také umí řešit konfliktní situace a problémy, které se ve firmě objeví. Nejedná se totiž pouze o problém jedince, ale o problém celé firmy. Aby bylo těmto problémům zabráněno a byly eliminovány, je třeba dle autorky dodržovat určitá pravidla. Udává následující:

- *Pravidla* – Každá organizace by měla mít připraven plán řešení násilí na pracovišti, který by měl obsahovat informace o prevenci této situace, případně jak se s ní vypořádat a jak se zachovat poté.
- *Výběr pracovníků* – Firmy by měly dbát na kvalitní výběr zaměstnanců.
- *Dostatek informací* – Zaměstnanci by měli být informováni, co dělat v případě výskytu některého z negativních jevů. Každá zaměstnanec by měl například vědět, co mobbing je, jak může ohrozit atmosféru i produktivitu ve firmě či konkurenceschopnost firmy.
- *Vedoucí pracovník* – Vedoucí pracovník by měl integrovat nového pracovníka do týmu, pravidelně sledovat atmosféru na pracovišti, naslouchat podřízeným a rozvíjet pozitivní vztahy na pracovišti.

(Svobodová, 2008)

4.1 Právní ochrana v České republice

Rovné zacházení a zákaz diskriminace je možné vyvozovat z čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, která se zabývá obecným zákazem diskriminace a stanovuje následující:

„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry, náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“ (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008, s. 11)

Na trhu práce upravuje rovné zacházení a diskriminaci Zákoník práce, který se vztahuje na pracovní podmínky zaměstnanců či odměňování za práci, tedy ochranou před diskriminací za trvání pracovního poměru. Zákoník práce upravuje například:

„Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“ či *„Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“* (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008, s. 13–14)

Zákoník práce č. 262/2006 Sb upravuje například i následující základní zásady pracovněprávních vztahů:

„Rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.“ či *„Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek,“* Zákoník práce č. 262/2006 Sb, § 1a odst. 1 písm. e).

Zákoník o zaměstnanosti naopak upravuje rovnost a zákaz diskriminace při ucházení se o volná pracovní místa a při výběru budoucích zaměstnanců. (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, s. 2008)

4.2 Teambuilding

Autorka Eva Zahrádková uvádí odlišnost mezi týmem a pracovní skupinou. Pod slovem tým uvádí jasně definovaný celek spolupracujících lidí, který má časově omezený cíl, velikost, přesně daná pravidla a role a charakteristický proces práce. Pracovní skupinu definuje jako skupinu lidí, která je spojena náplní práce a navzájem jsou závislí pracovní hierarchií či cílem práce. Jako největší rozdíl mezi týmem a pracovní skupinou uvádí časové omezení úkolu. (Zahrádková, 2005)

Budování týmu je podle autorky možno jakýmkoliv způsobem, který dokáže pomoci skupině lidí pracovat efektivněji, zvýšit produktivitu a cítit se ve skupině dobře. Pod pojmem teambuilding si můžeme představit jakoukoliv aktivitu, která se děje ve skupině – jak v týmu, tak v pracovní skupině. Jedná se o cílenou a vědomou práci se skupinou, jejímž cílem je to, abychom byli schopni efektivně využívat jedinečnosti a dovednosti každého ze členů. (Zahrádková, 2005)

Teambuildingové akce jsou většinou organizovány externě a při výběru akce je důležité zvážit několik kritérií – cíl, velikost skupiny, požadovanou náročnost a cenu programu. Může se jednat o programy na stmelení kolektivu – důraz na vzájemném poznávání v nestandardních situacích, budování týmu – hlavním cílem je zefektivnit práci v týmu a podpořit spolupráci, vzdělávání zážitkem – vzdělávání na určité téma, praktické využití a trénink, outdoor assessment – skládá se z více metod, výhoda je lepší poznání z mnoha různých stránek. (Zahrádková, 2005)

PRAKTICKÁ ČÁST

5 NEGATIVNÍ JEVY NA PRACOVIŠTI VE VYBRANÉM PODNIKU

5.1 Popis vybraného podniku

Pozemní stavitelství Zlín, a.s. je společnost zabývající se stavební činností, založená v roce 1992 a sídlící ve Zlíně. Její hlavní činností je převážně výstavba rodinných a bytových domů, rekonstrukce, zateplování budov a další. Společnost má několik poboček po Zlínském kraji – Malenovice, Prštné či Ostrožská Nová Ves, které se zabývají stavební činností i půjčováním lešení a stavební mechanizace. Své dotazníkové šetření jsem prováděla především na pobočce Ohýbárna výztuže Zlín-Prštné, která se zabývá především půjčováním lešení a výrobou armatur. (Pozemní stavitelství Zlín, a.s.)

Dotazníkové šetření jsem prováděla na již zmiňované pobočce Ohýbárna výztuže Zlín-Prštné, ve které pracuje zhruba 20 pracovníků včetně OSVČ – osob samostatně výdělečně činných. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 16 z nich.

5.2 Cíle výzkumu a výzkumné otázky

CÍLE VÝZKUMU:

Cílem výzkumu bylo především zjistit rozdíly mezi spokojeností z hlediska vztahů na pracovišti mezi českými a zahraničními pracovníky. Cílem bylo se dozvědět, zda se zahraniční pracovníci ve firmě Pozemní stavitelství Zlín, a.s. cítí docenění a zda-li mají pocit, že jejich původ má nějaký vliv na jejich postavení, finanční ohodnocení či obecně vztahy na pracovišti.

Dále jsem se pokoušela zjistit, zda se ve firmě nevyskytuje některý z negativních jevů vysvětlených v teoretické části, případně zda s nimi má některý z pracovníků firmy zkušenosti za svou pracovní kariéru.

Ve firmě převažuje mužský kolektiv, proto i většina respondentů byla mužského pohlaví, celkem 13 respondentů (více než 80 %). Firma také zaměstnává mnoho pracovníků ze zahraničních zemí, tento fakt se odrazil na sestavování dotazníku, který byl zpracován jak v českém jazyce, tak i ukrajinském, na cíli práce a také následných výsledcích. Z celkového počtu 16 respondentů jich 9 je původem z České republiky, 2 z Moldavské republiky, 2 ze Slovenské republiky a 3 z Ukrajiny. Dotazníkové šetření tvořilo 20 otázek.

VÝZKUMNÉ OTÁZKY:

- 1. Jak jsou zaměstnanci ve firmě spokojeni z hlediska vztahů na pracovišti?**
 - a) Liší se spokojenost z hlediska vztahů na pracovišti mezi českými a zahraničními pracovníky?**
- 2. Považují zahraniční pracovníci své finanční hodnocení za spravedlivé v porovnání s českými pracovníky?**
- 3. Jak jsou zahraniční pracovníci spokojeni s procesem jejich přijímání do pracovního týmu?**

4. Vyskytuje se ve firmě některý z uvedených negativních jevů (Mobbing, Bossing, Sexuální obtěžování, Diskriminace)?

a) Pokud ano, který?

b) Pokud ano, vyskytuje se tento jev/jevy spíše u zahraničních, nebo českých pracovníků?

5.3 Metody sběru dat a soubor dat

Dotazníkové šetření bylo provedeno ve firmě Pozemní stavitelství Zlín, a.s., převážně na pobočce Ohýbárna výztuže Zlín-Prštne a šetření se zúčastnilo 16 respondentů. Respondenti vyplňovali dotazník online (pomocí platformy Survio) a jeho provedení a uvedení firmy v bakalářské práci bylo schváleno vedením firmy. Respondenti byli seznámeni s cílem dotazníku a s následným nakládáním s daty a bylo jim sděleno, že dotazník je zcela anonymní.

Dotazník byl vytvořen pomocí již zmíněné online platformy Survio a je tvořen 20 otázkami, jak otevřených, tak i uzavřených. Byl využit například Sémantický diferenciál nebo Likertova škála. Dotazník je zaměřen především na rozdíly ve spokojenosti z hlediska vztahů na pracovišti mezi českými a zahraničními pracovníky, na výskyt negativních jevů v organizaci či na celkovou spokojenost a atmosféru ve firmě. Otázky jsou položeny tak, aby splnily cíl práce a zodpověděly stanovené výzkumné otázky.

5.4 Metoda vyhodnocení dat

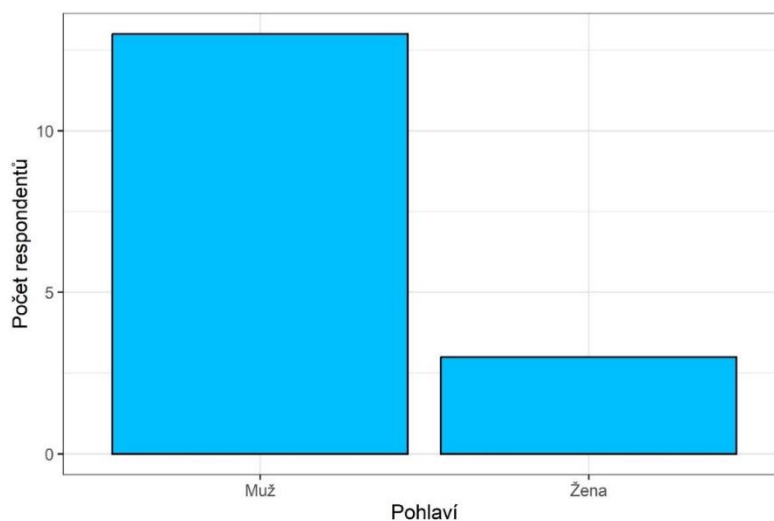
Data byla sbírána dotazníkem pomocí platformy Survio, byla následně převedena do prostředí Microsoft Excel. Grafy a tabulky byly vytvořeny pomocí softwaru R a knihovny ggplot2.

Byla použita exploratorní analýza dat.

6 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Z grafu číslo 1 vyplývá velká převaha dotazovaných mužů nad ženami. Z celkem 16 respondentů bylo 13 mužského a 3 ženského pohlaví. Důvodem tohoto faktu je prostředí stavební firmy, které je více typické spíše pro muže než ženy.

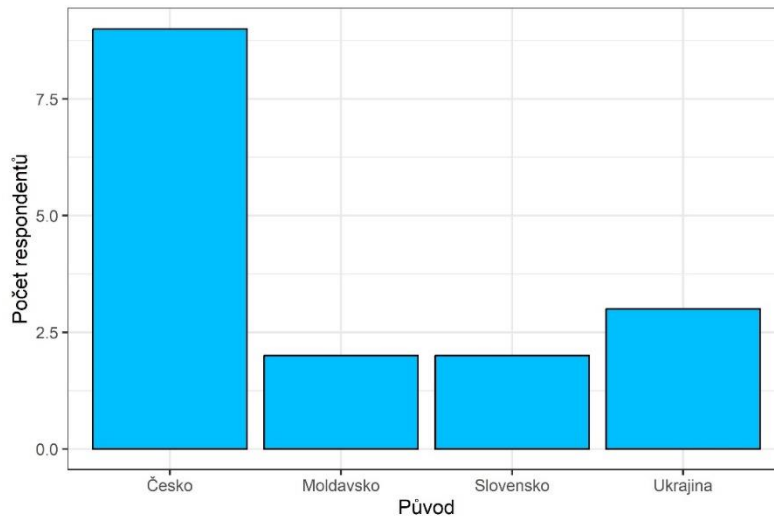
Jedna z částí dotazníkového šetření byla také věnována pouze dotazovaným ženám, kdy byly dotazovány na setkávání se sexuálními narážkami a s pocitem bezpečnosti v převážně mužském kolektivu stavební firmy. Všechny dotazované ženy uvedly, že se se sexuálními narážkami na pracovišti nesetkávají. Co se týče bezpečnosti, dvě z dotazovaných žen označily, že se na pracovišti cítí bezpečně, jednou ženou byla označena odpověď, kterou bych definovala jako „necítí se na 100 % bezpečně v mužském kolektivu.“



Obrázek 7: „Jaké je vaše pohlaví?“

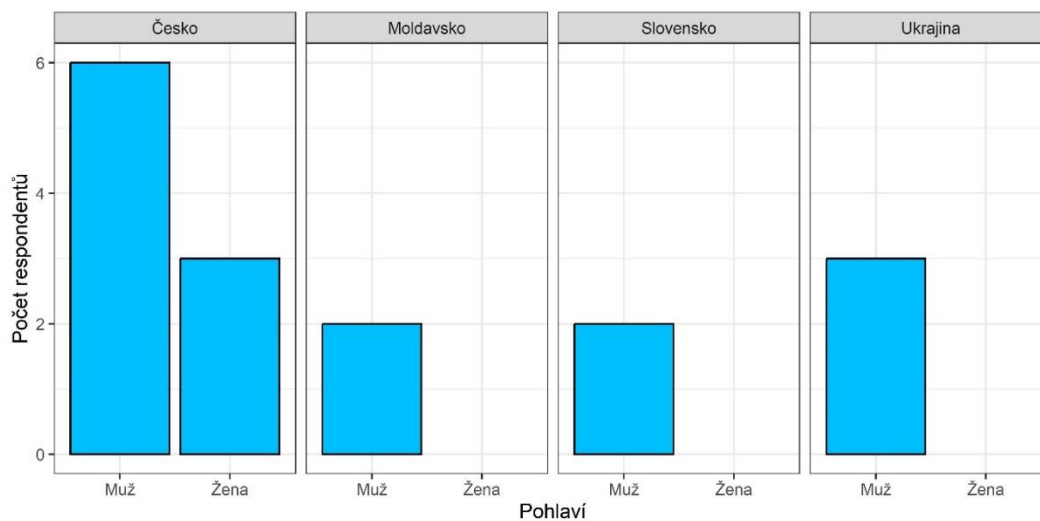
Zdroj: Vlastní zpracování

Grafy číslo 2 a 3 ukazují země, z nichž respondenti pocházejí. Většina respondentů byla původem z České republiky (celkem 8). Ovšem respondenti z ostatních zemí byli také hojně zastoupeni – Moldavsko (2), Slovensko (2) a Ukrajina (3). Vzhledem k tomu, že s tím bylo počítáno, byl tento fakt zohledněn při celkové tvorbě dotazníku a výzkumných otázkách.



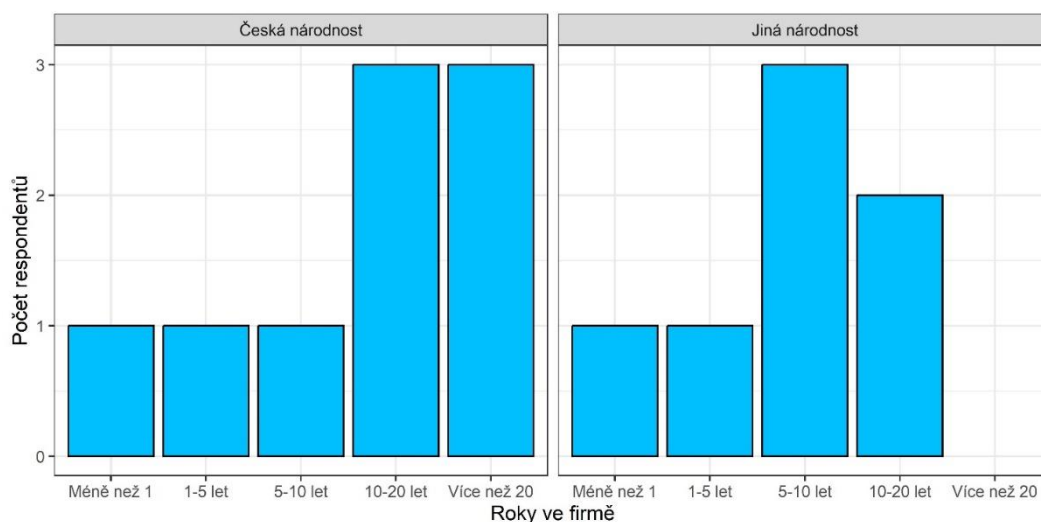
Obrázek 8: „Z jaké země pocházíte?“

Zdroj: Vlastní zpracování



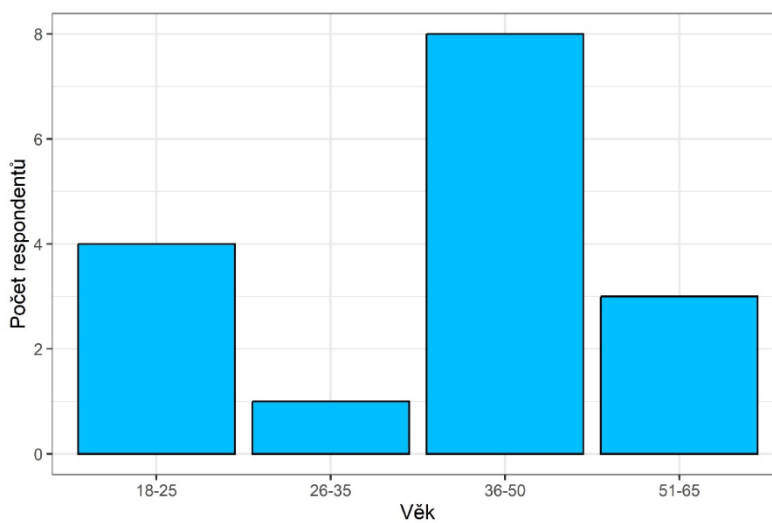
Obrázek 9: Absolutní četnosti jednotlivých pohlaví v závislosti na původu zkoumaných subjektů

Zdroj: Vlastní zpracování



Obrázek 10: Roky strávené v této firmě v závislosti na zemi původu
Zdroj: Vlastní zpracování

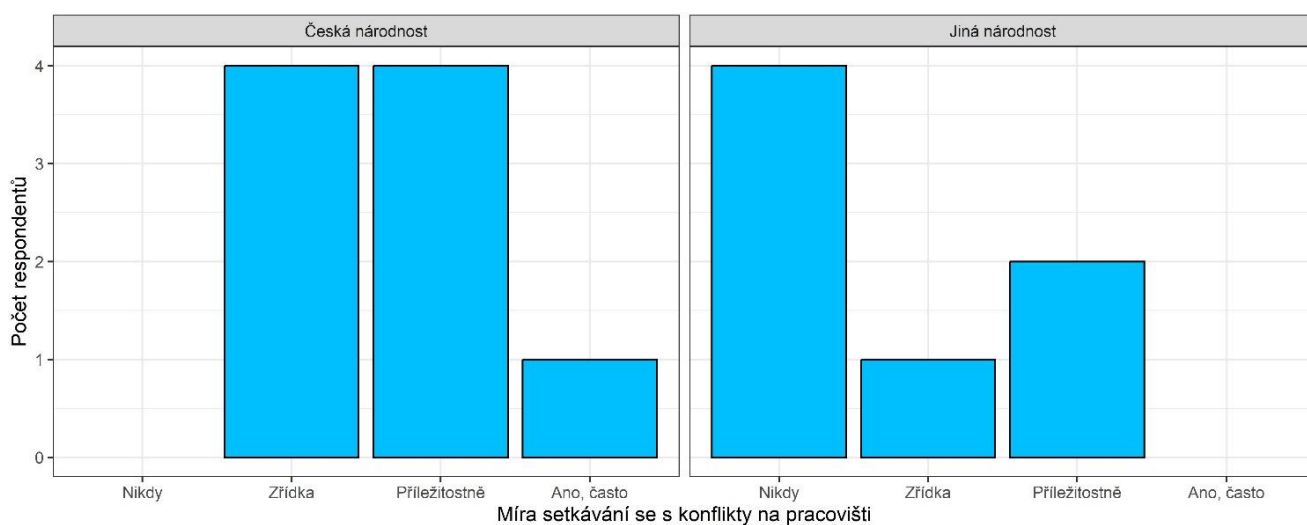
V otázce číslo 2, jejíž odpovědi jsou znázorněny v grafu číslo 5, byli respondenti dotazováni na věkovou kategorii, do které patří. Bylo zjištěno, že polovina respondentů se pohybuje ve věku 36-50 let. Věková skupina 26-35 let je zastoupena pouze jedním respondentem.



Obrázek 11: „Do jaké věkové skupiny patříte?“
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf číslo 6 sleduje otázku, v jaké míře se respondenti setkávají na pracovišti Pozemní stavitelství Zlín, a.s. s konflikty. Pro lepší orientaci a zpracování jsme rozdělili jednotlivé odpovědi podle toho, z jaké země daný respondent pochází. Díky tomu jsme zjistili, v jaké míře se setkávají s konflikty respondenti české národnosti a v jaké míře respondenti, jejichž národnost je odlišná. Došlo ke zjištění, že většina respondentů jiné, než české národnosti uvedla, že se s konflikty nesetkává nikdy. Naopak nikdo z respondentů české národnosti neuvedl, že by se s konflikty na pracovišti nikdy nesetkal. Většina z dotázaných uvedla, že se s konflikty setkávají zřídka (cca. 1x za půl roku) či příležitostně (cca. 1x za měsíc). Jedním z dotázaných bylo uvedeno, že se s konflikty setkává na denní bázi.

V dotazníkovém šetření bylo také zjišťováno, jaké mají případné konflikty povahu, zda osobní či pracovní. Jedním z respondentů bylo zodpovězeno, že konflikty, s kterými se na pracovišti setkává, mají osobní povahu. Zbývající respondenti zodpověděli, že pokud se na pracovišti s konflikty setkají, jejich povaha je pracovní.



Obrázek 12: „Setkáváte se na pracovišti s konflikty?“

Zdroj: Vlastní zpracování

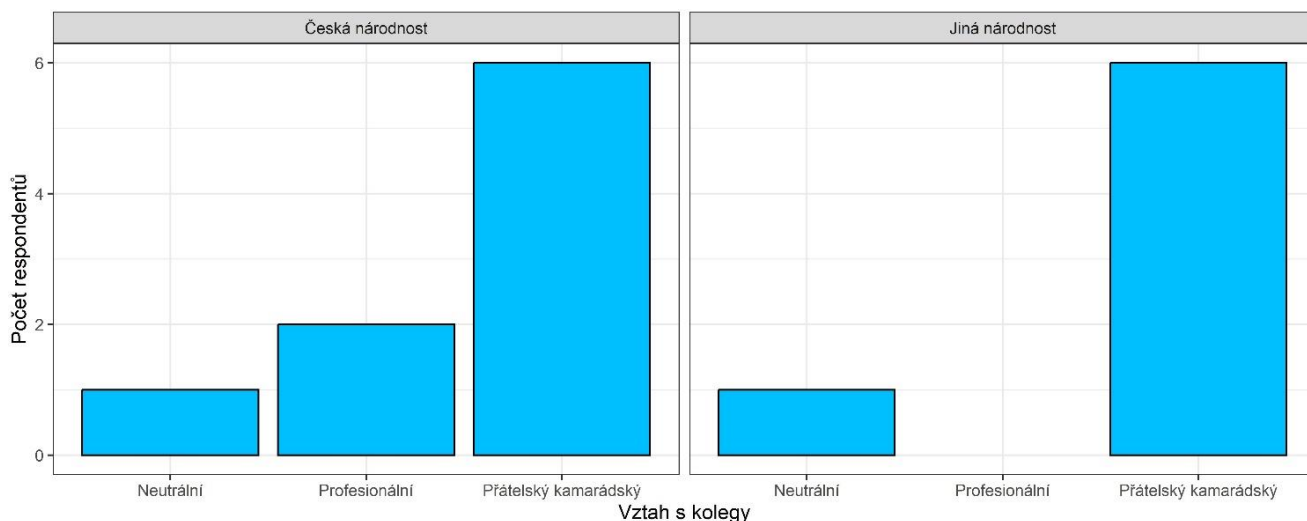
*Zřídka = cca. 1x za půl roku

*Příležitostně = cca. 1x za měsíc

*Ano, často = téměř denně

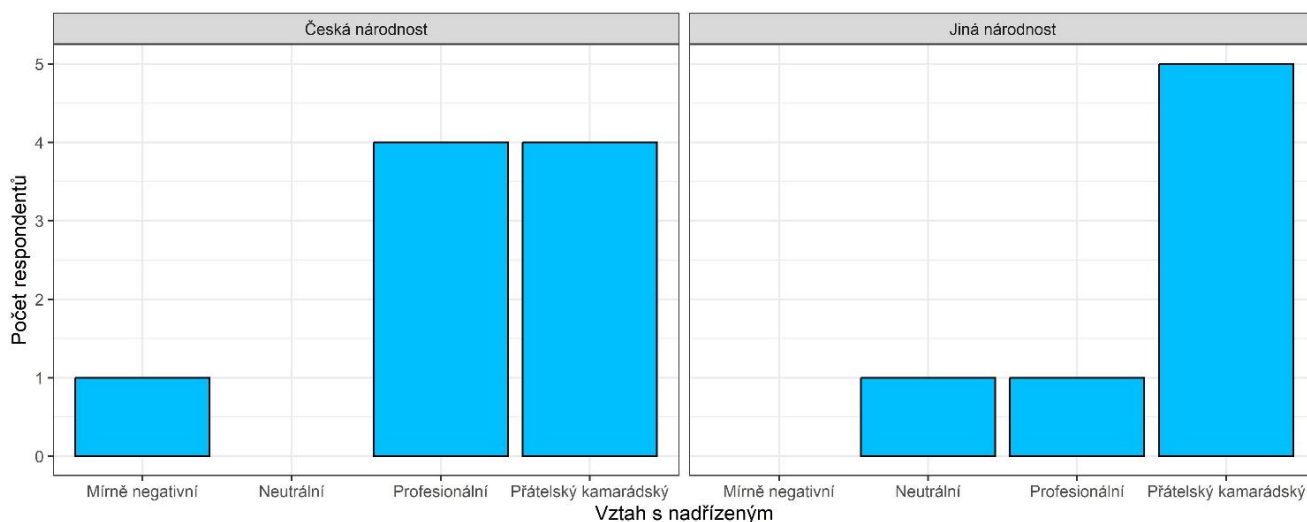
Grafy číslo 7 a 8 znázorňují odpovědi na otázky „Jaké slovo podle Vašeho názoru nejlépe vystihuje Váš vztah s kolegy?“ a „Jaké slovo podle Vašeho názoru nejlépe vystihuje Váš vztah s nadřízeným?“ Respondenti měli možnost odpovědět na každou z otázek pěti různými možnostmi, které definují vztah s nadřízeným či kolegy – přátelský/kamarádský, profesionální, neutrální, mírně negativní a negativní. Oba grafy jsou také rozděleny z hlediska národnosti, ke které se dotýčný respondent hlásí.

Co se týče vztahu respondentů s ostatními kolegy, u české i zahraniční národnosti převažoval vztah definovaný jako „přátelský či kamarádský“. Totéž převládalo i u vztahu s nadřízeným. Pouze jedním dotázaným, české národnosti, bylo uvedeno, že jeho vztah s nadřízeným by definoval jako „mírně negativní“. Většina ostatních respondentů, jak české, tak i zahraniční národnosti, uvedla, že jejich vztah s nadřízeným se nejvíce blíží slovům „přátelský/kamarádský“ či „profesionální“.



Obrázek 13: Jaké slovo podle Vašeho názoru nejlépe vystihuje Váš vztah s kolegy?" v závislosti na národnosti

Zdroj: Vlastní zpracování

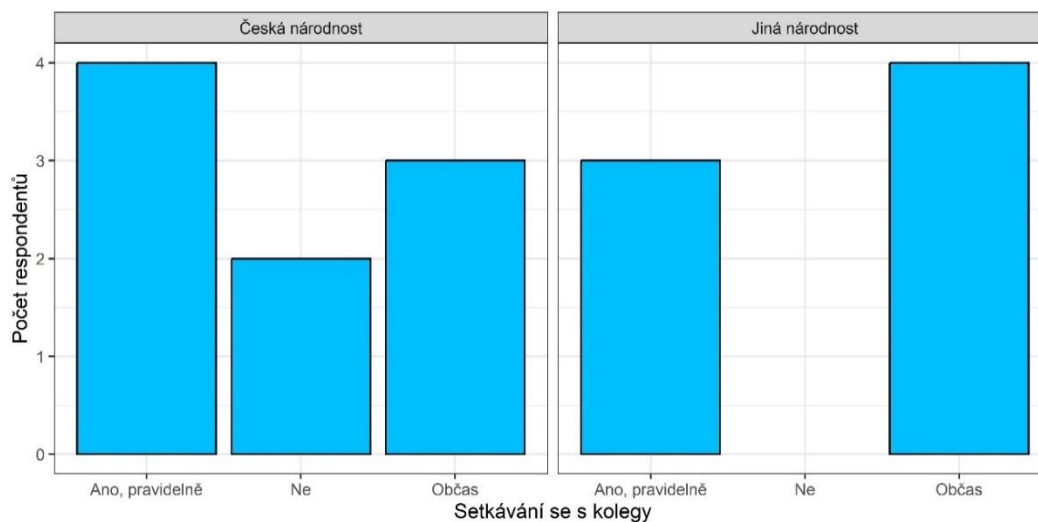


Obrázek 14: „Jaké slovo podle Vašeho názoru nejlépe vystihuje Váš vztah s nadřízeným?"

Zdroj: Vlastní zpracování

Odpovědi na otázku číslo 17 z dotazníku jsou znázorněny v grafu **číslo 9**. Otázka se věnovala tomu, jak často se respondenti, zaměstnanci firmy Pozemní stavitelství, a.s., setkávají se svými kolegy. Dotázaní měli na výběr jednu ze čtyř možností – Ano, pravidelně, Občas, Jen při firemních akcích, Ne.

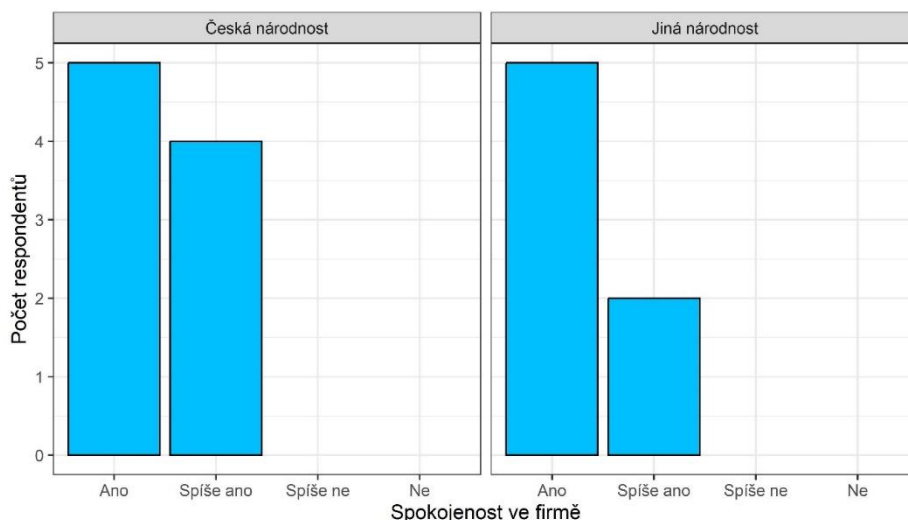
Z grafu můžeme vidět, že respondenti jiné než české národnosti uvedli, že se s kolegy setkávají pravidelně nebo občas. Dva respondenti české národnosti uvedli, že se s kolegy ve volném čase vůbec nesetkávají. Necelých 80 % dotázaných českých pracovníků uvedlo, že se s kolegy ve volném čase setkávají pravidelně či alespoň občas.



Obrázek 15: „Setkáváte se s lidmi z pracovního prostředí ve svém volném čase?“

Zdroj: Vlastní zpracování

Graf číslo 10 porovnává spokojenost ve firmě z hlediska vztahů na pracovišti mezi českými pracovníky a zahraničními pracovníky. Celkem bylo dotazováno již zmíněných 16 pracovníků stavební firmy – 9 české národnosti a 7 jiné národnosti. Graf znázorňuje a porovnává spokojenost v závislosti na národnosti, odkud daný respondent pochází – zda-li pochází z České republiky či jiné země. U všech z 16 respondentů bylo odpovězeno, že ve firmě z hlediska vztahů na pracovišti jsou spokojeni.



Obrázek 16: „Jak jste ve firmě spokojeni z hlediska vztahů na pracovišti?“

Zdroj: Vlastní zpracování

Jelikož se ve firmě nachází relativně mnoho zahraničních pracovníků, byla značná část otázek v dotazníku (i následné výzkumné otázky) tomuto jevu věnována. Převážně bylo zjišťováno, zda si zahraniční pracovníci připadají v pracovním kolektivu docenění nebo zda-li slýchávají, popřípadě v jaké míře, narážky na svůj původ.

Celkem 7 zahraničním pracovníkům pocházejícím z Ukrajiny, Moldavska a Slovenska, byly věnovány samostatné otázky v mnou připraveném dotazníku.

Graf číslo 11 graficky zaznamenává výsledky otázky týkající se toho, zda-li se zahraniční zaměstnanci setkávají s narážkami na svůj původ od svých kolegů. Byl využit sémantický diferenciál, kde měli respondenti znázornit, v jaké míře s uvedenými tvrzeními souhlasí. Na jedné straně stál názor „Neustále v pracovním kolektivu slýchávám narážky na můj původ“ (-2) a na druhé „Nikdy jsem od nikoho z pracovního kolektivu neslyšel narážku na můj původ.“ (+2) Respondenti měli znázornit, kde si dle nich stojí jejich situace v pracovním kolektivu v podniku.

Jednotlivé hodnoty definuji následovně:

-2 = slýchávám neustále

-1 = spíše slýchávám

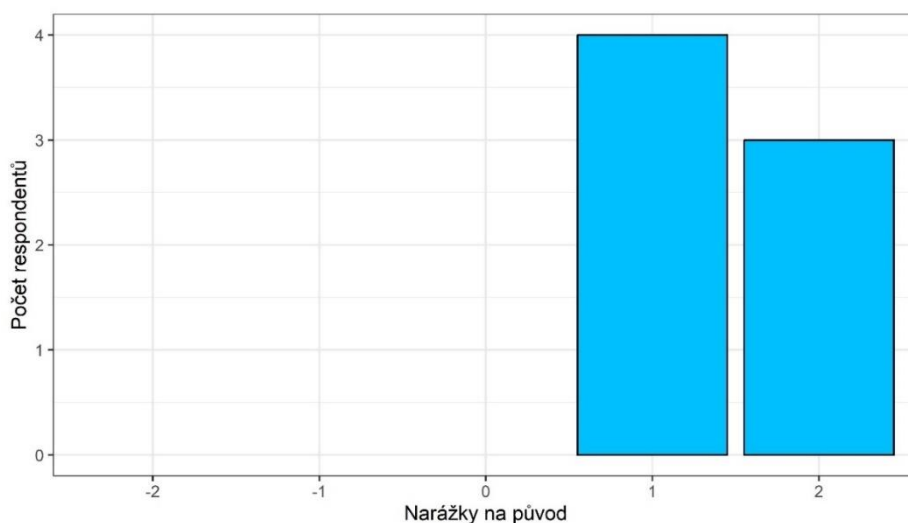
1 = slýchám příležitostně

1 = spíše neslyším

2 = nikdy neslyším

Snažila jsem se také zaměřit na národnost jednotlivých respondentů, zda má země, odkud respondenti pochází, nějaký vliv na setkávání se s narážkami. Bylo zjištěno, že žádný vliv národnost na

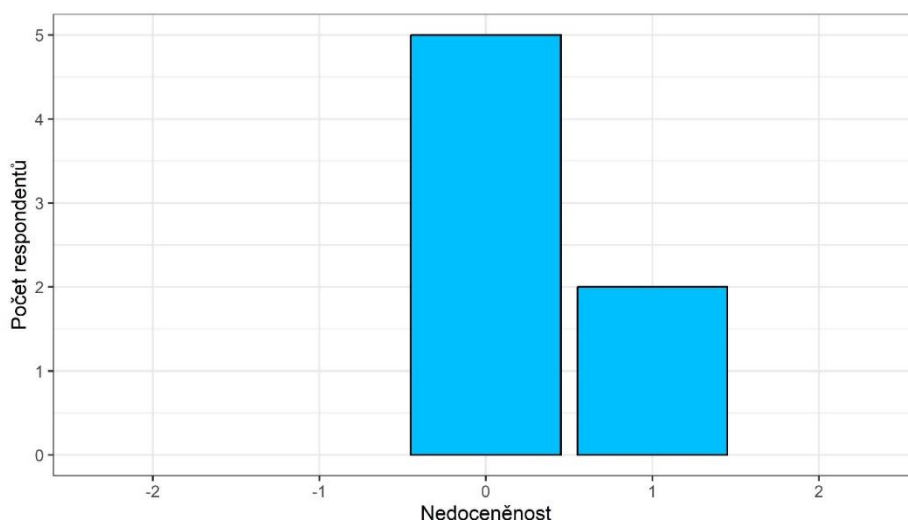
tento jev nemá. Hodnotu, které je na škále znázorněné **číslem +1** zaznačili 2 respondenti z Ukrajiny, 1 z Moldávie a 1 ze Slovenska. Hodnotu zaznačenou **číslem +2** označil jeden z respondent z každé zmiňované země.



Obrázek 17: Setkávání se s narážkami na původ, otázka určena pouze pro zahraniční pracovníky
Zdroj: Vlastní zpracování

Graf **číslo 12** zobrazuje absolutní četnosti jednotlivých odpovědí na otázku týkající se nedocení u zahraničních pracovníků kvůli jejich původu. Respondenti byli dotazováni, v jaké míře souhlasí s tvrzeními. **Hodnota -2** představovala „Připadám si v pracovním prostředí nedocenny(á) kvůli svému původu.“ **Hodnota +2** byla naopak definována jako „Cítím se rovnocenný(á) a nevidím žádný rozdíl mezi mnou a pracovníky z České republiky.“

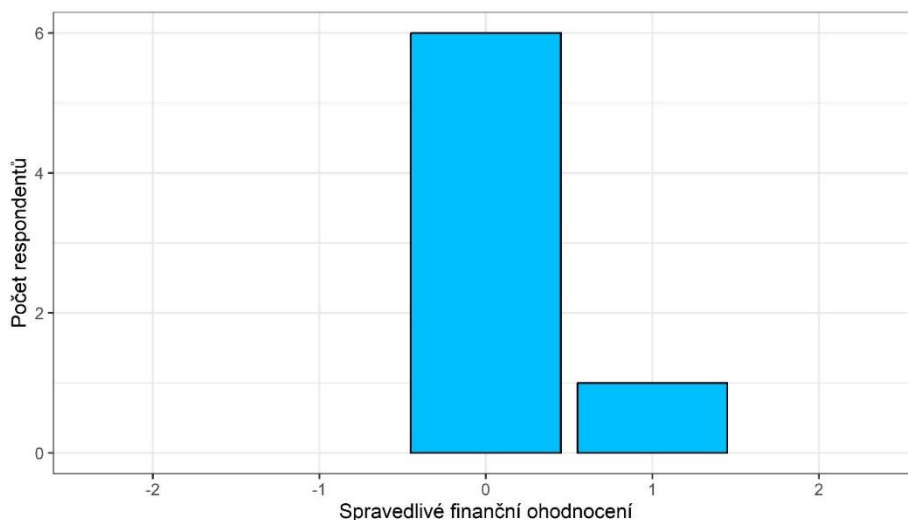
Většinou respondentů byla na stupnici označena odpověď 0, kterou bych definovala jako „ani nedoceny, ale ani necítím 100 % rovnost.“ Dva zahraniční respondenti, oba původem z Ukrajiny, označili odpověď pod číslem 1, kterou bych označila jako „spíše se cítím doceněný.“



Obrázek 18: Pocit nedocení u zahraničních pracovníků
Zdroj: Vlastní zpracování

Celkem 7 zahraničních pracovníků a respondentů mého dotazníkového šetření bylo dotazováno na spokojenost s finančním ohodnocením. Respondenti měli vybrat, v jaké míře se zmíněnými tvrzeními souhlasí. **Hodnota -2** představovala názor definovaný jako „Myslím si, že je moje finanční ohodnocení značně ovlivněno mým původem.“ **Hodnota +2** byla definována následovně: „Se svým finančním ohodnocením jsem spokojen(a) a beru ho jako naprosto spravedlivé vůči ostatním pracovníkům.“

Zahraniční respondenti měli vybrat, kde na škále by zobrazili svou situaci s finanční ohodnocením. Graf **číslo 13** znázorňuje odpovědi respondentů pocházejících ze zahraničí. Značně převládala odpověď v hodnotě 0, kterou bych pro lepší pochopení definovala jako „není spokojen, ale není ani přesvědčen, že ohodnocení je značně ovlivněno původem.“ Jedním respondentem, původem z Ukrajiny, byla uvedena odpověď pod číslem 1, kterou bych označila jako „spíše spravedlivé finanční ohodnocení.“



Obrázek 19: Vliv původu na finanční ohodnocení pracovníků

Zdroj: Vlastní zpracování

Zahraniční respondenti byli také v dotazování na to, zda souhlasí s následujícími tvrzeními. První tvrzení bylo definováno: „Můj původ negativně ovlivnil mé přijetí do pracovního kolektivu.“ Všichni z respondentů označili, že se zmíněným tvrzením nesouhlasí.

Druhé z tvrzení znělo: „Myslím si, že můj původ má značný vliv na mé postavení v pracovním týmu.“ Všemi, kromě jednoho respondenta, bylo označeno, že s tvrzením nesouhlasí. Pouze jeden z respondentů, původem z Ukrajiny, označil „spíše souhlasím.“

7 VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK

Aby byl splněn hlavní cíl praktické části bakalářské práce, bylo potřeba odpovědět na čtyři hlavní výzkumné otázky. Výzkumné otázky se týkaly především spokojenosti ve firmě z hlediska vztahů na pracovišti a případné rozdílné spokojenosti mezi zahraničními a českými pracovníky, finančního ohodnocení, přijímání do kolektivu a také setkávání se s negativními jevy, kterým byla věnována teoretická část.

1. Jak jsou zaměstnanci ve firmě spokojeni z hlediska vztahů na pracovišti?

a) Liší se spokojenost z hlediska vztahů na pracovišti mezi českými a zahraničními pracovníky?

Cílem první výzkumné otázky bylo zjistit spokojenost ve firmě z hlediska vztahů na pracovišti a následně porovnat, zda-li se liší spokojenost z hlediska vztahů na pracovišti mezi českými pracovníky a pracovníky, kteří pocházejí z jiné země. Zaměstnanci byli přímo dotazováni na spokojenost se vztahy na pracovišti a následně bylo graficky porovnáno, zda dochází k rozdílné spokojenosti v závislosti na původu dotazovaného zaměstnance. Všemi zaměstnanci, jak českými, tak zahraničními pracovníky, bylo uvedeno, že ve firmě se vztahy na pracovišti spokojeni jsou.

Dané tematiky se týkají také otázky zaměřeny na setkávání s konflikty na pracovišti, definování vztahu s kolegy a nadřízeným či uvedení míry setkávání se se spolupracovníky ve volném čase.

- Setkávání se s konflikty

Co se týče setkávání se s konflikty na pracovišti, byla uvedena větší míra setkávání se s konflikty u českých zaměstnanců než u zahraničních zaměstnanců, u kterých převládal názor, že se s konflikty na pracovišti nesetkávají nikdy. Respondenti byli také dotazováni na povahu konfliktu, kde převládala, až na jednoho pracovníka, povaha pracovní.

- Vztah s kolegy a nadřízeným

Respondenti byli dotazováni na svůj vztah s kolegy a nadřízeným a následně došlo k porovnání, zda dochází k rozdílnému vnímání vztahů mezi českými a zahraničními pracovníky. Většina z dotázaných, jak českého, tak i zahraničního původu, vztah s kolegy i nadřízenými popsala slovy „přátelský/kamarádský“ či „profesionální.“ Jedním respondentem z České republiky byl definován vztah s nadřízeným jako „mírně negativní.“

I přes jednu negativní odpověď popisující vztah s nadřízeným si na základě výsledků z dotazníkového šetření myslím, že vztahy s nadřízenými i kolegy jsou ve firmě na dobré úrovni a nedochází k žádnému rozlišení mezi českými a zahraničními pracovníky.

- Setkávání se s kolegy ve volném čase

U otázky týkající se setkávání se s kolegy ve volném čase převládala odpověď „ano, pravidelně“ a „občas.“ U zahraničních pracovníků nedošlo k jiné odpovědi než k dvou již zmíněným. U českých pracovníků dva respondenti odpověděli, že se s kolegy ve volném čase nesetkávají.

Vzhledem k odpovědím z dotazníkového šetření jsem došla k závěru, že dotazovaní zaměstnanci firmy Pozemní stavitelství Zlín, a.s., jsou ve firmě z hlediska vztahů na pracovišti spokojeni.

Také bych uvedla, že dle výsledků nedochází ke značnému rozdílu z hlediska vztahů na pracovišti mezi českými a zahraničními pracovníky a z předchozích výsledků a úvah vyplývá, že národnost nemá významnější vliv na spokojenost na firmě. Zaznamenala jsem pouze velký rozdíl týkající se konfliktů na pracovišti, který je značně vyšší u českých pracovníků než u českých pracovníků. Povaha konfliktů však byla uvedena pouze jako pracovní.

2. Považují zahraniční pracovníci své finanční ohodnocení za spravedlivé v porovnání s českými pracovníky?

Zahraniční pracovníci byli požádáni, aby vyjádřili, v jaké míře jsou spokojeni se svým finančním ohodnocením. Zda-li jsou se svým finančním ohodnocením spokojeni a berou ho za spravedlivé, nebo si myslí, že je jejich ohodnocení značně ovlivněno jejich původem. Většina z dotazovaných označila, že se svým ohodnocením nejsou nejvíce spokojeni, ale také si nemyslí, že by výše jejich finančního ohodnocení byla velmi ovlivněna jejich původem.

Cílem druhé výzkumné otázky bylo zjistit, zda ve firmě Pozemní stavitelství Zlín, a.s., dochází k vlivu původu na finančního ohodnocení u dotazovaných zahraničních pracovníků. Zaměstnanci sice nejsou se svým finančním ohodnocením na 100 % spokojeni, ale žádným z dotázaných nebylo uvedeno, že by byl přesvědčen o vlivu původu na svoje finanční ohodnocení.

3. Jak jsou zahraniční pracovníci spokojeni s procesem jejich přijímání do pracovního týmu?

Cílem třetí výzkumné otázky bylo zjistit, jak jsou zahraniční pracovníci spokojeni s tím, jak byli přijati do pracovního kolektivu a zda-li mají pocit, že by byl tento proces nějakým způsobem ovlivněn jejich původem.

Zahraniční respondenti měli označit, v jaké míře souhlasí s tvrzením, které jim bylo položeno. Bod -2 označoval tvrzení „Cítil(a) jsem velké předsudky při nástupu do podniku a stále se cítím značně odsuzován(a) kvůli svému původu.“ Naopak bod +2 označoval tvrzení, které znělo „Do pracovního kolektivu jsem byl(a) hned přijat(a) a necítil(a) jsem, že by mě někdo odsoudil kvůli mému původu.“

Většinou z dotazovaných (6 zahraničních pracovníků ze 7) byla označena odpověď 0, kterou bych definovala jako „necítí se značně odsuzován, ale myslí si, že jeho původ měl z části vliv na přijetí do kolektivu.“

Jedná se o hodnotu, která se nachází ve středu celkové škály, tudíž si nemyslím, že by proces přijetí do kolektivu byl značným způsobem narušen kvůli jejich původu, ale vzhledem k mínění většiny dotazovaných je zřejmé, že jsou přesvědčeni o nějakém vlivu jejich původu na tento proces.

Jedním pracovníkem byla označena hodnota v bodě 1, kterou bych definovala jako „spíše necítil předsudky při nástupu do kolektivu.“

Respondenti byli také dotazováni na to, jak souhlasí s výrokem „Můj původ negativně ovlivnil mé přijetí do pracovního kolektivu.“ Na tento výrok byla jednoznačná odpověď a všichni respondenti označili, že s tímto výrokem nesouhlasí. Tudíž si myslím, že tento jev není natolik závažným problémem v mnou sledované firmě.

- 4. Vyskytuje se ve firmě některý z uvedených negativních jevů (Mobbing, Bossing, Sexuální obtěžování, Diskriminace)?**
- a) Pokud ano, který?**
 - b) Pokud ano, vyskytuje se tento jev spíše u zahraničních nebo českých pracovníků?**

Respondenti byli dotazováni, zda se ve firmě Pozemní stavitelství a.s. vyskytuje některý z negativních jevů, kterým jsem se věnovala ve své teoretické části. Vzhledem k tomu, že pojmy nemusí být všem z dotazovaných známé, byly tyto pojmy v dotazníku vysvětleny, a to jak v českém, tak i ukrajinském jazyce.

Téměř všichni respondenti (16 respondentů ze 17) odpověděli, že se žádný z uvedených jevů na pracovišti nevyskytuje. Jedním z dotazovaných byla označena odpověď „nevím.“ Díky většinovému názoru všech zúčastněných respondentů jsem došla k závěru, že se ve firmě žádný z negativních jevů nevyskytuje.

8 Návrhy a doporučení

Jedním z mých cílů bylo navrhnout případná doporučení, která by zlepšila postavení zahraničních pracovníků ve firmě. Případně, pokud by byl zjištěn výskyt některého z negativních jevů ve firmě, bylo by třeba uvést případné návrhy na řešení a jejich eliminaci.

Ve firmě nebyl zjištěn výskyt žádného z negativních jevů, tudíž není třeba navrhnout žádná doporučení a návrhy.

Vzhledem k výsledkům dotazníkového šetření ovšem dochází ve firmě k výskytu konfliktů, a to ve větší míře u českých pracovníků. Dle výsledků není dle mého názoru výskyt natolik velký, aby bylo třeba nějakého řešení. Konflikty mají navíc povahu pouze pracovního charakteru a nikoli osobního.

Jediným problémem, který jsem z výsledků dotazníkového šetření zaznamenala, byl problém týkající se vlivu původu na proces přijímání zahraničních pracovníků do týmu, kdy byla označena u většiny dotazovaných hodnota na škále nacházející se uprostřed. Většina dotázaných je tedy přesvědčena, že jejich původ malou mírou ovlivnil proces jejich přijetí do firmy Pozemní stavitelství Zlín, a.s. Ovšem výrok „Myslím si, že můj negativně ovlivnil mé přijetí do pracovního kolektivu“ byl všemi zahraničními respondenty označen, že s ním nesouhlasí. Tudíž si nemyslím, že by se jednalo o velký problém nacházející se ve stavební firmě. I přes to jsem navrhla pár doporučení, kterými by se mohla firma v budoucnu zabývat a tím zlepšit a zjednodušit přijímání nových pracovníků v budoucnu:

- zaměstnavatel by se měl tomuto problému věnovat,
- mělo by docházet ke školení zaměstnanců ohledně tohoto problému, ať už externě, tak i interně,
- navrhla bych také pořádat teambuildingové aktivity při nástupu nového zaměstnance do týmu či pořádat teambuildingové aktivity na stmelení kolektivu.

ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce bylo popsat a vysvětlit negativní jevy vyskytující se na pracovišti a sledovat, v jaké míře se objevují na mnou zvoleném pracovišti. Hlavním cílem bylo zmapovat, zda dochází k rozdílu ve spokojenosti, finančním ohodnocením a dalším aspektům mezi českými pracovníky vybrané firmy a zahraničními pracovníky.

Teoretická část vycházela především z odborné literatury a věnovala se převážně mezilidským vztahům, konfliktům a vysvětlení pojmů, které se týkají negativním jevům na pracovišti. Velkou část teoretické části jsem také zaměřila na výzkumy, které měří výskyt těchto jevů na různých pracovištích a na možnosti, jak je těmto negativním jevům možné předcházet či jak jsou omezeny zákonem v České republice.

V praktické části jsem prováděla dotazníkové šetření ve stavební firmě Pozemní stavitelství Zlín, a.s. Bylo prováděno dotazníkové šetření formou kvantitativního výzkumu pomocí online platformy Survio. Bylo sestaveno 20 otázek, které měly za cíl odpovědět na předem stanovené výzkumné cíle týkající se setkávání se s negativní jevy na pracovišti, a především porovnávání spokojenosti a dalších aspektů mezi zahraničními a českými pracovníky již zmíněné společnosti

První výzkumná otázka byla věnována celkové spokojenosti se vztahy na pracovišti ve vybrané firmě a následnému zjištění, zda dochází k rozdílné spokojenosti mezi českými a zahraničními pracovníky. Vzhledem k téměř jednotným odpovědím na tuto otázku můžeme uvést, že zaměstnanci na pracovišti spokojeni jsou a nedochází k žádnému rozdílu z hlediska původu mezi zaměstnanci.

Druhá výzkumná otázka se věnovala finančnímu ohodnocení a zjišťovala spokojenost zahraničních pracovníků s jejich finančním ohodnocením ve vybrané stavební firmě. Díky výzkumu můžeme potvrdit, že zaměstnanci sice nejsou se svým finančním ohodnocením naprosto spokojeni, ale nejsou toho názoru, že by jejich původ ovlivňoval výši jejich finančního ohodnocení, které ve firmě dostávají.

Třetí výzkumná otázka byla věnována procesu přijímání zahraničních zaměstnanců do pracovního týmu. Z vyhodnocení výzkumné otázky bylo zjištěno, že dochází k malému vlivu původu na přijímání do pracovního týmu, ovšem nejedná se o nijak závažný problém, který by se ve firmě vyskytoval. I přes to jsem se snažila navrhnout několik doporučení, čím by se mohla firma v budoucnu případně zabývat.

Poslední výzkumná otázka se týkala výskytu a setkávání se s negativními jevy, kterým byla věnována teoretická část. Všemi respondenty, jak českými, tak zahraničními, bylo jednoznačně uvedeno, že se s negativními jevy na pracovišti nikdy nesetkali.

Negativní jevy jsou v dnešní době na pracovištích velkým problémem, v mnou vybraném podniku z provedeného dotazníkového šetření vyplývá pozitivní zjištění, že k žádnému výskytu těchto jevů na pracovišti nedochází. Také se z šetření nedá soudit, že dochází k rozdílu mezi českými a zahraničními pracovníky, jak už v oblasti finančního ohodnocení, tak i spokojenosti či vztahy s kolegy.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BEDNÁŘ A KOLEKTIV, Vojtěch. *Sociální vztahy v organizaci a jejich management*. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-4211-3.

BEDNÁŘ, Vojtěch. *Jak vyjít se svým šéfem*. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5564-9.

DURRÉ, Linnda. *Jak přežít na intoxikovaném pracovišti*. Praha: Práh, 2012. ISBN 978-80-7252-366-5.

FONTANA, David. *Sociální dovednosti v praxi*. Přeložil Alice ZAVADILOVÁ. Praha: Portál, 2017. ISBN 978-80-262-1197-6.

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.

HUBÁLEK, Michal, Martina ŠTĚPÁNKOVÁ a Ladislav ZAMBOJ. *Trh práce a diskriminace*. 1. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3.

HUBINKOVÁ, Zuzana. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3., aktualiz., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1593-3.

KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-127-5.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Konflikty mezi lidmi*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-407-6.

MCCONNON, Shay a Margaret. *Jak řešit konflikty na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-3003-5.

MEDLÍKOVÁ, Olga. *Umíme to s konfliktem!: náročné situace a jejich řešení*. Praha: Grada, 2012. *Psychologie pro každého*. ISBN 978-80-247-4016-4.

MOHAUPTOVÁ, Eva. *Teambuilding: cesta k efektivní spolupráci*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-042-9.

PLAMÍNEK, CSC., RNDr. Jiří. *Konflikty a vyjednávání: Umění vyhrávat, aniž by někdo prohrál*. 3. Praha: Grada Publishing, 2012. ISBN 978-80-247-8141-9.

SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. *Poradce pro praxi*. ISBN 978-80-247-2474-4.

ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. 1. Praha: Leges, 2015. ISBN 978-80-7502-070-3.

TOMŠEJ, Jakub. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, 2020. *Právo pro praxi*. ISBN 978-80-271-1014-8.

SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

Jak efektivně bojovat proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti. *Epravo.cz* [online]. Praha, 2022, 3 [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jak-efektivne-bojovat-proti-sexualnimu-obtezovani-na-pracovisti-114130.html>

Sexuoložka: MeToo je štvánice na muže, která se obrátí proti ženám [online]. In: . *iDnes.cz*, 2017, s. 10 [cit. 2022-12-27]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/onadnes/vztahy/metoo-laura-janackova-petr-smolka-sexuolozka-sexuolog-sexualni-obtezovani-znasilneni.A171205_125418_vztahy-sex_jup

ŠIKANA NA PRACOVIŠTI. JAK JÍ ROZEZNAT A JAK SE JÍ ÚSPĚŠNĚ BRÁNIT?. *Bezpečnostpráce.info* [online]. Praha, 2018 [cit. 2023-01-02]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/stres-na-pracovisti/sikana-na-pracovisti/>

Diskriminace na trhu práce [online]. In: . Praha: Ústav empirických výzkumů, z.ú., 2007, s. 4 [cit. 2023-01-02]. Dostupné z: <https://www.stem.cz/diskriminace-na-trhu-prace-973/>

U.S. Equal Employment Opportunity Commission [online]. USA [cit. 2023-03-30]. Dostupné z: <https://www.eeoc.gov/>

Pozemní stavitelství Zlín, a.s. [online]. Zlín [cit. 2023-04-02]. Dostupné z: <https://www.pstzlin.cz/index.html>

Epravo [online]. [cit. 2023-04-08]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/>

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Jednostranná kooperace při konfliktu mužů a žen	16
Obrázek 2: Oboustranná kooperace při konfliktu mužů a žen	17
Obrázek 3: Výskyt mobbingu na pracovišti v ČR	23
Obrázek 4: „Jak vnímáte sexuální narážky od přátel či kolegů?“	27
Obrázek 5: Sexuální obtěžování na pracovišti, 2005.....	28
Obrázek 6: „Jak často jsou lidé diskriminováni na trhu práce z následujících důvodů?“	32
Obrázek 7: „Jaké je Vaše pohlaví?“	38
Obrázek 8: „Z jaké země pocházíte?“	39
Obrázek 9: Absolutní četnosti jednotlivých pohlaví v závislosti na původu zkoumaných subjektů	39
Obrázek 10: Roky strávené v této firmě v závislosti na zemi původu	40
Obrázek 11: „Do jaké věkové skupiny patříte?“	40
Obrázek 12: „Setkáváte se na pracovišti s konflikty?“	41
Obrázek 13: Jaké slovo podle Vašeho názoru nejlépe vystihuje Váš vztah s kolegy?“ v závislosti na národnosti	42
Obrázek 14: „Jaké slovo podle Vašeho názoru nejlépe vystihuje Váš vztah s nadřízeným?“ ...	42
Obrázek 15: „Setkáváte se s lidmi z pracovního prostředí ve svém volném čase?“	43
Obrázek 16: „Jak jste ve firmě spokojeni z hlediska vztahů na pracovišti?“	44
Obrázek 17: Setkávání se s narážkami na původ, otázka určena pouze pro zahraniční pracovníky	45
Obrázek 18: Pocit nedocení u zahraničních pracovníků.....	45
Obrázek 19: Vliv původu na finanční ohodnocení pracovníků	46

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA Č. 1

DOTAZNÍK VE FIRMĚ POZEMNÍ STAVITELSTVÍ ZLÍN, A.S.

Otázka 1) **Jaké je Vaše pohlaví? / Яка ваша стать?**

- a) Muž / чоловік
- b) Žena / жінка

Otázka 2) **Do jaké věkové skupiny se řadíte? / До якої вікової категорії ви належите?**

- a) 18–25 let / років
- b) 26-35 let / років
- c) 36-50 let / років
- d) 51–65 let / років
- e) 65 + let / 65 i більше років

Otázka 3) **Jak dlouho pracujete ve firmě Pozemní stavitelství Zlín, a.s.? / Як довго ви працюєте в Поземні стavitelství Zlín, a.s.?**

- a) Méně než jeden rok / Менше 1 року
- b) 1-5 let / 1-5 років
- c) 5-10 let / 5-10 років
- d) 10-20 let / 10-20 років
- e) 20 let a více / 20 i більше років

Otázka 4) **Z jaké země pocházíte? / З якої ви країни?**

- a) Česká republika / Чеська Республіка
- b) Slovenská republika / Словацька Республіка
- c) Moldavská republika / Республіка Молдова
- d) Ukrajina / Україна
- e) Jiná.../ Інше...

Otázka 5) **Setkáváte se na pracovišti s konflikty? / Чи стикаєтеся ви з конфліктами на робочому місці?**

- a) Ano, často (téměř denně) / Так, часто (майже щодня)
- b) Příležitostně (cca. 1x za měsíc) / Час від часу (приблизно 1 раз на місяць)
- c) Zřídka (cca. 1x za půl roku) / Рідко (приблизно 1 раз на півроку)
- d) Nikdy / Ніколи

Otázka 6) **Pokud ano, jakou mají konflikty povahu? / Якщо так, то яка природа конфліктів?**

- a) Pracovní / Робоча
- b) Osobní / Особисті
- c) Jiná / Інше...

Otázka 7) Pokud pocházíte z České republiky, jste ve firmě spokojen(a) z hlediska vztahů na pracovišti? / Якщо ви з Чехії, чи задоволені ви компанією з точки зору відносин на робочому місці?

- a) Ano / Так
- b) Spíše ano / Скоріше так
- c) Spíše ne / Скоріше ні
- d) Ne / Ні

Otázka 8) Pokud pocházíte z jiného státu, než je Česká republika, jste ve firmě spokojen(a) z hlediska vztahů na pracovišti? / Якщо ви не з Чехії, чи задоволені ви компанією з точки зору відносин на робочому місці?

- a) Ano / Так
- b) Spíše ano / Скоріше так
- c) Spíše ne / Скоріше ні
- d) Ne / Ні

Otázka 9) Pokud pocházíte z jiného státu, než je Česká republika, jak souhlasíte s následujícím výrokem: "Můj původ negativně ovlivnil mé přijetí do pracovního kolektivu."

Якщо ви не з Чехії, чи погоджуєтеся ви з наступним твердженням: "Моє походження негативно вплинуло на моє прийняття в трудовий колектив."

- a) Souhlasím / Згоден
- b) Spíše souhlasím / Скоріше згоден
- c) Spíše nesouhlasím / Скоріше не згоден
- d) Nesouhlasím / Не згоден

Otázka 10) Pokud pocházíte z jiného státu, než je Česká republika, jak souhlasíte s následujícím výrokem: "Myslím si, že můj původ má značný vliv na mé postavení v pracovním týmu."

Якщо ви не з Чехії, чи погоджуєтеся ви з наступним твердженням: "Я думаю, що моє походження має значний вплив на мою позицію в робочій команді."

- a) Souhlasím / Згоден
- b) Spíše souhlasím / Скоріше згоден
- c) Spíše nesouhlasím / Скоріше не згоден
- d) Nesouhlasím / Не згоден

Otázka 11) Pokud pocházíte z jiného státu, než je Česká republika, jak byste zhodnotil(a) následující tvrzení z Vaší pozice na pracovišti? / Якщо ви не з Чехії, як би ви оцінили наступні твердження з вашої посади на роботі? Uvedte, v jaké míře s následujícími tvrzeními souhlasíte. / Позначте, наскільки ви згодні з наведеними нижче твердженнями.

- a) Neustále v pracovním kolektivu slychám narážky na můj původ. / Постійно чую натяки на своє походження в робочому колективі.

X

Nikdy jsem od nikoho z pracovního kolektivu neslyšel(a) narážku na můj původ. / Ніколи не чув натяків на своє походження в робочому колективі.

- b) Připadám si v pracovním prostředí nedoceněný(á) kvůli svému původu. Я почувуюся недооціненим у робочому середовищі через своє походження.

X

Cítím se rovnocenný(á) a nevidím žádný rozdíl mezi mnou a spolupracovníky z České republiky. / Я відчуваю себе рівним і не бачу різниці між собою та колегами з Чехії.

- c) Myslím si, že je moje finanční ohodnocení značně ovlivněno svým původem. / Я думаю, що на мій фінансовий дохід значною мірою впливає моє походження.

X

Se svým finančním ohodnocením jsem spokojen(a) a беру ho jako naprosto spravedlivé vůči ostatním pracovníkům. / Я задоволений своїм фінансовим доходом і вважаю його цілком справедливим у порівнянні з іншими працівниками.

- d) Cítil(a) jsem velké předsudky při nástupu do podniku a stále se cítím značně odsuzován(a) kvůli svému původu. / На початку роботи я відчував багато упереджень, і досі почуваюся засудженим через своє походження.

X

Do pracovního kolektivu jsem byl(a) hned přijat(a) a necítil(a) jsem, že by mě někdo odsoudil kvůli mému původu. / Мене відразу прийняли в робочий колектив і я не відчував, що хтось мене засуджував через моє походження.

Otázka 12) Pokud jste žena, jak byste zhodnotila následující tvrzení z Vaší pozice na pracovišti? Якщо ви жінка, як би ви оцінили наступні твердження з вашої посади на роботі?

Jelikož ve firmě značně převládá mužský kolektiv, jak byste zhodnotila pravdivost následující tvrzení? Uvedte, v jaké míře s následujícími tvrzeními souhlasíte. / Оскільки в компанії у великій мірі домінують чоловіки, як би ви оцінили правдивість наступного твердження? Позначте, наскільки ви згодні з наведеними нижче твердженнями.

- a) Sexuální nářky na mou osobu slyším neustále. / Я постійно чую сексуальні натяки у свій адрес.

X

Nikdy jsem na pracovišti neslyšela sexuální nářky na mou osobu. / Я ніколи не чула сексуальних натяків у свій адрес на роботі.

- b) Necítím se příjemně a bezpečně v mužském kolektivu na pracovišti. / Я не почуваюся комфортно та безпечно в чоловічому колективі на роботі.

X

Mužský kolektiv mi vyhovuje, jsem spokojená a cítím se zcela bezpečně. / Чоловічий колектив мене влаштовує, я задоволена і відчуваю себе абсолютно безпечно.

Otázka 13) Setkal(a) jste se někdy za svůj pracovní život s některým z negativních jevů na pracovišti (Mobbing, Bossing, Sexuální obtěžování, Diskriminace, Staffing...) Чи стикалися ви коли-небудь з будь-якими негативними явищами на робочому місці за своє трудове життя (моббінг, боссінг, сексуальні домагання, дискримінація, стаффінг...)

Mobbing = Šikana mezi zaměstnanci, Bossing = Šikana ze strany vedoucího pracovníka, Staffing = Šikana podřízených pracovníků na vedoucího pracovníka. Моббінг = знуцання зі сторони колег, боссінг = знуцання зі сторони керівників, стаффінг = знуцання над керівником зі сторони підлеглих.

- a) Ano / Так
b) Ne / Ні
c) Nevím / Не знаю

Otázka 14) **Pokud ano, jaký z negativních jevů na pracovišti to byl? Якщо так, то яке з негативних явищ на робочому місці це було?**

Vyberte jednu nebo více možností.

- a) Mobbing / Моббінг
- b) Bossing / Боссінг
- c) Staffing / Стафінг
- d) Sexuální obtěžování / Сексуальні домагання
- e) Diskriminace / Дискримінація

Otázka 15) **Pokud ano, v jaké jste byl(a) pozici? Якщо так, то в якій позиції ви були?**

- a) Oběť / Жертва
- b) Pachatel / Зловмисник
- c) Svědek / Свідок
- d) Jiná.../ Інше...

Otázka 16) **Pokud ano, jak byl výskyt tohoto negativního jevu na pracovišti vyřešen? Якщо так, то як була вирішена поява цього негативного явища?**

Наприклад: Відхід жертви конфлікту з роботи, звільнення учасника конфлікту...

- a) Odchod oběti ze zaměstnání. / Відхід жертви конфлікту з роботи.
- b) Ukončení pracovního vztahu s aktérem. / звільнення учасника конфлікту.
- d) Jinak.../ Інше...

Otázka 17) **Setkáváte se s lidmi z pracovního prostředí ve svém volném čase? Чи зустрічаєтеся ви у вільний час з людьми з робочого середовища?**

- a) Ano, pravidelně. / Так, регулярно
- b) Občas. / Іноді.
- c) Jen při firemních akcích. / Тільки на корпоративах.
- d) Ne. / Ні.

Otázka 18) **Jaké slovo podle Vašeho názoru nejlépe vystihuje Váš vztah s nadřízeným? На вашу думку, яке слово найкраще описує ваші стосунки з керівником?**

- a) Přátelský, kamarádský. / Дружелюбні, привітні.
- b) Profesionální. / Професійні.
- c) Neutrální. / Нейтральні.
- d) Mírně negativní. / Трішки негативні.
- e) Negativní. / Негативні.

Otázka 19) **Jaké slovo podle Vašeho názoru nejlépe vystihuje Váš vztah s kolegy? На вашу думку, яке слово найкраще описує ваші стосунки з колегами?**

- a) Přátelský, kamarádský. / Дружелюбні, привітні.
- b) Profesionální. / Професійні.
- c) Neutrální. / Нейтральні.
- d) Mírně negativní. / Трішки негативні.
- e) Negativní. / Негативні.

Otázka 20) **Je něco, s čím ve firmě nejste spokojen(a) z hlediska vztahů na pracovišti? Чи є щось, чим Ви не задоволені стосовно відносин на робочому місці?**

Pokud ano, uveďte, prosím, o co se jedná. / Якщо так, будь ласка, вкажіть, що саме.
Napište jedno nebo více slov...